

Pracodawców łamać kółem... czyli rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy

Wstęp

Rząd pracuje nad kolejnym, trudnym do zrozumienia przez przedsiębiorców projektem. Tym razem chodzi o zwiększenie skuteczności kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP). Pod pretekstem likwidacji nadużyć i wzmocnienia ochrony praw pracowniczych próbuje się zdewastować polski rynek pracy... i polskiego przedsiębiorcę.

Zamiarem projektu, który wchodzi obecnie w decydującą fazę, jest: uzyskanie przez Państwową Inspekcję Pracy kompetencji m.in. do przekształcania umowy cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę tzw. kontraktu B2B w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej; możliwość wymiany danych pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) oraz Krajową Administracją Skarbową (KAS); zwiększenia grzywien nakładanych na przedsiębiorców a także przeprowadzanie zdalnych kontroli i obowiązków opracowywania przez Głównego Inspektora Pracy zarówno rocznych jak i wieloletnich programów kontroli. Przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej *Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, który częściowo realizuje kamienie milowe A71G i A72G Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności¹, dotyczy także kontroli firm, które zawiesiły lub już zakończyły swoją działalność. Zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy bardzo poważnie ingerowały będą zatem w kompetencje tej instytucji. Projekt ma wejść w życie 1 stycznia 2026 r.

Jak na propozycję Ministerstwa zareagowali pracodawcy? Jakie konsekwencje może mieć dla nich planowana reforma?

Reforma Państwowej Inspekcji Pracy – jakie plany ma rząd?

Propozycja projektowanej ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 września 2025 r.² zakłada „wprowadzenie rozwiązań prawnych zmierzających do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, (...), w celu bardziej efek-

¹ *Reforma Państwowej Inspekcji Pracy*, <https://legalis.pl/reforma-panstwowej-inspekcji-pracy/>

² *Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734854.pdf>

tywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, a przede wszystkim poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową”³. Według planu „wdrożenie całej reformy powinno być zakończone do 30 czerwca 2026 r., a kamień milowy A71G zrealizowany do końca 2025 r.”⁴. Zgodnie z założeniami kamienia milowego A71G wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy miałyby nastąpić przez⁵:

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 i Krajową Administracją Skarbową 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 są⁶:

1. Przyjęcie wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy.
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.

Projekt ustawy obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, bez względu na branżę⁷. Najważniejszą zmianą będzie nadanie PIP nowego uprawnienia, polegającego na wydawaniu decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Jak czytamy w *Ocenie skutków*

³ Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734855.pdf>

⁴ Tamże.

⁵ Tamże.

⁶ Tamże.

⁷ Zestawienie uwag nieuwzględnionych w ramach procesu opiniowania do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) z 1 września 2025 r., proponowane rozwiązania mogą dotyczyć również osób wykonujących pracę w ramach B2B⁸. Nie mniej istotną zmianą jest proponowane zwiększenie wysokości grzywien (zarówno minimalnej jak i maksymalnej), jaką PIP może nakładać w postępowaniu mandatowym. „Reforma Państwowej Inspekcji Pracy określona w kamieniu milowym A71G zakłada „przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny”⁹. Kary zwiększają się z roku na rok (w 2022 r. – 19,7 mln zł., w 2023 r. – 22,1 mln zł.). Kwota nałożonych grzywien w 2024 r. wyniosła 23,3 mln. zł¹⁰. Łatwo zatem obliczyć, że nowo nałożone kary mogą sięgać blisko 50 mln. zł. rocznie.

Kolejna modyfikacja dotyczy zakresu informacji pozyskiwanych przez inspekcję pracy od ZUS. „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”¹¹. Portal money.pl, powołując się na nieoficjalne informacje uzyskane w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, podaje, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała możliwość przeprowadzania w bazie danych ZUS symulacji, które pozwolą określić obszary podwyższonego ryzyka występowania umów wymagających przekształcenia w umowy o pracę. Nie jest jeszcze znany zestaw kryteriów, jakie PIP zastosuje przy tego rodzaju analizach¹².

Inną ważną zmianą jest wprowadzenie kontroli zdalnej, która ma usprawnić inspekcję w przypadku m.in. „ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych”¹³. W celu zwiększenia poprawy efektywności kontroli brana jest pod uwagę również „możliwość żądania wykonania oględzin za pomocą kamery z przekazem online”¹⁴.

Ponadto zdaniem Ministerstwa konieczne jest wzmocnienie PIP w wymiarze kadrowym, które zakłada „docelowe zatrudnienie 360 nowych pracowników”¹⁵, a koszt ich zatrudnienia w roku 2027 wyniesie 87 833,9 tys. zł.

⁸ Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734856.pdf>

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże.

¹¹ Tamże.

¹² T. Żółciak, G. Osiecki, *To będzie rewolucja w umowach o pracę. Resort ujawnia projekt*, <https://www.money.pl/gospodarka/to-bedzie-rewolucja-w-umowach-o-prace-resort-ujawnia-projekt-7195879940578240a.html>

¹³ Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) z 1 września 2025 r., wyd. cyt.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże.

W dniu 22 października br. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło nową wersję *Projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)*¹⁶. Z jego analizy wynika, że Ministerstwo dotychczas nie uwzględniło proponowanego m.in. przez organizacje pracodawców terminu 14 dni na odwołanie – „od decyzji inspektora pracy, (...) 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”¹⁷. Dodano także, że „zawarcie ugody możliwe jest jedynie za zgodą Głównego Inspektora Pracy”¹⁸. Ponadto zapisano, że „do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 60 o prokuratorze”¹⁹.

Co najbardziej istotne w *Ocenie skutków regulacji* projektu z października zanotowano, że „wydatki związane ze zmianą ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przewidujące możliwość przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę zostaną sfinansowane głównie ze środków przedsiębiorstw”²⁰. W *Ocenie Skutków Regulacji* projektu z września 2025 r. nie było mowy o takim finansowaniu. Zgodnie ze stanowiskiem FPP, która bazowała na danych PIP, „ryzyko wydania błędnej decyzji przez inspektora w sprawie reklasyfikacji umowy – jest bardzo wysokie”²¹. Czy zatem za błędne decyzje inspektorów będą finansowo obciążani pracodawcy?

Uwagi pracodawców do projektu ustawy o PIP

Zdaniem Rzecznika MŚP przedsiębiorcy „obawiają się nadmiernych kontroli i nieuzasadnionych zmian formy zatrudnienia”²². Samo Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zauważa, że zasadność omawianego projektu wydaje się znikoma, ponieważ „z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli”²³.

¹⁶ *Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 16 października 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

¹⁷ Tamże.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

²⁰ *Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 16 października 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

²¹ *Stanowisko Federacji Przedsiębiorców Polskich w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, <https://federacjaprzedsiębiorcow.pl/wp-content/uploads/2025/10/Stanowisko-Federacji-Przedsiębiorców-Polskich-w-sprawie-projektu-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-Państwowej-Inspekcji-Pracy-co-oznacza-dla-przedsiębiorców-1.pdf>

²² *Reforma Państwowej Inspekcji Pracy – co oznacza dla przedsiębiorców?*, <https://rzecznikmsp.gov.pl/reforma-państwowej-inspekcji-pracy-co-oznacza-dla-przedsiębiorców/>

²³ *Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 1 września 2025 r., wyd. cyt.

Założenia projektu budzą szereg wątpliwości i uwag także po stronie organizacji pracodawców, które zajęły stanowiska w tej sprawie²⁴. Konfederacja Lewiatan jest zdania, że dzisiejsza sytuacja to wynik samodzielnych działań strony rządowej w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy prawa do jednostronnego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej budzi niepokój również Związku Rzemiosła Polskiego. Choć wiele zmian wprowadzonych przez projektodawcę ma charakter uszczegóławiający, dzięki czemu rozwiana jest część wątpliwości interpretacyjnych, które zaistniały w pierwotnej wersji projektu to projekt w nowym kształcie w minimalnym stopniu uwzględnia uwagi ZRP. Wydłużenie czasu na złożenie odwołania do Głównego Inspektora Pracy z 7 do 14 dni jest zmianą idącą w dobrym kierunku, lecz wciąż niewystarczającą. Tym bardziej, że zmiana ta wspomniana została jedynie w uzasadnieniu, zaś w przepisach wciąż widnieje 7-dniowy termin na odwołanie.

Pozytywnie należy rozpatrywać wprowadzenie zasady, iż w przypadku złożenia odwołania wstrzymane będą należności składkowo-podatkowe powstałe za okres sprzed doręczenia decyzji o ustanowieniu stosunku pracy. Większe wątpliwości budzi wprowadzenie fikcji prawnej, mówiącej że nawet w przypadku uchylenia przez sąd decyzji inspektora o ustanowieniu stosunku pracy stosunek taki zafunkcjonował w okresie od doręczenia decyzji inspektora do uprawomocnienia się wyroku sądu. Przedsiębiorca będzie więc ponosił koszt ustanowienia stosunku pracy, mimo że decyzja inspektora była nieuzasadniona na gruncie przepisów prawa.

Druga wersja projektu umożliwia także ustanowienie stosunku pracy przez inspektora PIP nawet w przypadku, gdy dotychczasowych stron nie wiązała żadna pisemna umowa. Można zrozumieć, że takowe rozwiązanie ma zapobiec przypadkom świadomego nieuregulowania współpracy umową, ale tym bardziej trudno wyobrazić sobie możliwość wydania rzetelnej decyzji przez inspektora, który nie dysponuje nawet spisanyymi warunkami dotychczasowej współpracy. Zmiana ta spowoduje również, że większa liczba przedsiębiorców zostanie objęta przepisami projektu ustawy.

Ponadto w ocenie Związku Rzemiosła Polskiego „należy sprzeciwiać się proponowanej skokowej podwyżce wymiaru kar. Wzrost kar powinien być mniejszy i co najwyżej waloryzowany rokrocznie w oparciu o inflację (...) Wzrost kar, prawdopodobieństwo częstszych kontroli oraz zwiększenie ilości etatów w Inspekcji Pracy mogą doprowadzić do zwiększonej ilości sporów sądowych między inspekcją a pracodawcami”²⁵. Takie działanie z pewnością

²⁴ *Pilny apel Pracodawców RP: projektowane uprawnienia PIP zagrożeniem dla rynku pracy i KPO*, https://pracodawcyrp.pl/storage/app/media/pa%C5%BAdziernik/PIP_PRP.pdf

²⁵ *Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego*, <https://zrp.pl/stanowisko-zwiazku-rzemiosla-polskiego/>

dodatkowo obciąży sądy pracy i wydłuży czas oczekiwania na orzeczenie. Sytuacja, w której wzrośnie liczba zawieranych umów o pracę będzie miała negatywne skutki. Doprowadzi to do „znacznego wzrostu kosztów pracy, a w konsekwencji kosztów towarów i usług, co odczuliby wszyscy konsumenci”²⁶.

ZRP podtrzymuje swoje negatywne stanowisko do zaproponowanych przez rząd rozwiązań w zakresie reformy uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. W dalszym ciągu Związek Rzemiosła Polskiego uznaje za najwłaściwsze zaniechanie procesowania projektu ustawy, na mocy którego Państwowa Inspekcja Pracy dostaje możliwość ustanawiania stosunku pracy bez kontroli sądowej. Związek jest za to otwarty na inne propozycję, które mogłyby wzmocnić pozycję instytucjonalną PIP jednak bez naruszania praw pracodawców i ich współpracowników, korzystających z zasady swobody umów.

Na początku listopada 2025 r. z apelem dotyczącym projektu nowelizacji ustawy o PIP, do Premiera Donalda Tuska zwróciła się Rada Przedsiębiorczości, będąca forum współpracy przedstawicieli 9 największych organizacji reprezentujących przedsiębiorców i pracodawców w Polsce. Rada zwróciła uwagę na to, że z proponowanymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozwiązaniami nie zgadzają się nie tylko organizacje zrzeszające przedsiębiorców, lecz także organy rządowe: Rządowe Centrum Legislacji (RCL) oraz Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT)²⁷. RCL wskazuje m.in., że „proponowany termin wejścia w życie ustawy (z dniem 1 stycznia 2026 r.) budzi wątpliwości ze względu na przyjęty harmonogram prac nad projektem – może się bowiem okazać, że *vacatio legis* okaże się niewystarczająca dla adresatów norm”²⁸. Ten sam organ podkreśla także wątpliwości co do zgodności projektu z Konstytucją RP w zakresie swobody prowadzenia działalności gospodarczej, wolności wyboru i wykonywania zawodu i wyboru miejsca pracy. Konkluzją uwag RCL jest wskazanie na „konieczność ponownej gruntownej analizy projektowanej regulacji, która w zaproponowanym kształcie – z uwagi na przywołane poważne wady prawne i systemowe – budzi wątpliwości co do zasadności dalszego jej procedowania”²⁹.

Krytyczne zdanie wobec przedmiotowego projektu wyraziło także Ministerstwo Rozwoju i Technologii. Resort wskazuje m.in. na to, że projektodawca nie doszacował skali potencjalnych skutków ich wprowadzenia, w szczególności oceny realnego wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców. MRiT

²⁶ Tamże.

²⁷ *Apel Rady Przedsiębiorczości do Premiera Donalda Tuska dotyczący projektu nowelizacji ustawy o PIP (UD283)*, 03 listopada 2025 r. Warszawa.

²⁸ Tamże.

²⁹ Tamże.

prognozuje także, że wejście w życie projektowanych przepisów może spowodować zarówno wzrost kosztów zatrudnienia, jak i powszechne rozwiązywanie dotychczasowych umów wraz z zaprzestaniem współpracy między przedsiębiorcami. Resort rozwoju za optymalne uważa odstąpienie od propozycji przyznania organom Państwowej Inspekcji Pracy nowych uprawnień do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy³⁰.

Rada Przedsiębiorczości zgadza się z uwagami zgłoszonymi przez RCL i MRiT. Ponadto Rada Przedsiębiorczości podkreśla, że druga wersja projektu (opublikowana 22 października br.) jest jeszcze bardziej szkodliwa z punktu widzenia konkurencyjności polskiej gospodarki od pierwotnego brzmienia. Wynika to m.in. z tego, iż decyzja inspektora pracy w zakresie reklasyfikacji umowy nie tylko ma być nadal natychmiast wykonalna w sferze prawa pracy, to nawet w przypadku, gdy sąd po latach sporu przyzna rację przedsiębiorcy i uzna, że dana relacja nie jest umową o pracę, to od momentu doręczenia decyzji inspektora do momentu uprawomocnienia się orzeczenia sądu uznaje się, że trwał stosunek pracy bez względu na treść orzeczenia sądu. Oznacza to nic innego jak przerzucenie na przedsiębiorców całej odpowiedzialności za potencjalne błędy urzędników³¹.

Także Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” podkreśla, że projekt „znacząco podniesie koszty pracy, ograniczy dostępność do świadczeń medycznych oraz naruszy przepisy ustawy o działalności leczniczej”³². Również Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) krytycznie odnosi się do przedstawionego projektu ustawy i sprzeciwia się jego dalszemu procedowaniu. Zdaniem ww. organizacji przedłożone przez Ministerstwo narzędzia są „nadmiarowe i budzące zastrzeżenia w kontekście tak prawa konstytucyjnego, jak i stabilności obrotu gospodarczego”³³ oraz niosą „ryzyko chaosu prawnego i dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorców”³⁴. Narzucanie etatu, jako jedynej dostępnej opcji może ostatecznie doprowadzić do odpływu specjalistów i rozwoju „szarej strefy”. ZPP opowiadał się przeciwko natychmiastowemu wykonaniu decyzji inspektora o przekształceniu umowy i postulował o wydłużenie terminu odwołania się przez pracodawcę z tygodnia do miesiąca.

³⁰ Tamże.

³¹ W przypadku tylko jednej osoby zatrudnionej na podstawie tzw. umowy B2B (18 000 zł/mc) przez 3 lata koszt rekwalifikacji może wynosić od 300 000 do 1,5 mln zł. W skali całej gospodarki to potencjalny koszt dla przedsiębiorstw liczony w miliardach złotych.

³² *Uwagi Federacji Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” dot. projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)*, https://www.monitorowanieprawa.pl/images/opinie/2025.09.22_Uwagi_dot._projektu_ustawy_o_zmianie_ustawy_o_Pa%C5%84stwowej_Inspekcji_Pracy-sig.pdf

³³ *Stanowisko ZPP do projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, <https://zpp.net.pl/stanowisko-zpp-do-projektu-ustawy-o-panstwowej-inspekcji-pracy/>

³⁴ Tamże.

Stanowisko Ministerstwa dotyczące uwag organizacji pracodawców

Wydaje się, że w większości uwagi organizacji pracodawców jak i Rzecznika MŚP (do pierwotnego projektu z września) nie zostały uwzględnione. Z tych, które Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało uwzględnić w całości lub przynajmniej częściowo można wymienić np. uwagi, które dotyczą umożliwienia zawarcia ugody sądowej (jednak wyłącznie przy zgodzie GIP)³⁵. Na uwagi Rady Przedsiębiorczości czy Organizacji Pracodawców „Rada Przedsiębiorców”, Ministerstwo reagowało głównie odpowiedzią, iż np.³⁶:

- ustalony termin wejścia w życie ustawy (1 stycznia 2026 r.) zapewnia realizację kamienia milowego A71G i jest zgodny z zasadą dostatecznego *vacatio legis* w świetle znaczenia i zakresu zmian;
- wysokość kar wynika z kamieni milowych KPO. Ponadto wysokość kar nie była uaktualniana (waloryzowana);
- konieczność wprowadzenia (...) rozwiązania wynika z kamienia milowego KPO.

W przypadku szczególnie szkodliwej propozycji przyznania inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających umowy cywilnoprawne oraz kontrakty B2B w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej, Ministerstwo (nie uwzględniając uwagi Organizacji Pracodawców „Rada Przedsiębiorców”) sprecyzowało, że „decyzja okręgowego inspektora pracy (...) podlega natychmiastowemu wykonaniu”³⁷. Jeśli chodzi o uwagę Organizacji Pracodawców „Rada Przedsiębiorców”, dotyczącą rozszerzenia kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prowadzenia kontroli zdalnych oraz stałej wymiany danych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową, nie została ona uwzględniona. Odpowiedź Ministerstwa brzmi: „rozwiązanie było już stosowane w czasie pandemii. Jest to narzędzie usprawniające pracę PIP i jednocześnie są szczegółowo określone jego warunki”³⁸.

Na uwagi Związku Rzemiosła Polskiego w kwestii zapewnienia elementów ochrony dla pracodawców, którym sąd uchyli decyzję inspektora PIP – Ministerstwo odpowiada: „w razie uchylenia decyzji przez sąd stosuje się ogólne mechanizmy restytucji – zwrot nienależnie uiszczonych świadczeń czy składek jest możliwy w trybie obowiązujących przepisów (np.

³⁵ Zestawienie uwag i odniesienie się do uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

³⁶ Tamże.

³⁷ Tamże.

³⁸ Tamże.

ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Kodeksu cywilnego)”³⁹. Ponadto zdaniem Ministerstwa: obawy o „zachętę do zatrudniania na czarno” są nieuzasadnione, uwagi dotyczące rzekomej destabilizacji rynku, wzrostu kosztów pracy i „szarej strefy” są przesadzone, a postulat wydłużenia okresu wejścia w życie bezzasadny⁴⁰. Według Ministerstwa projekt ustawy nie narusza zasady swobody działalności gospodarczej ani swobody umów, nie zmienia definicji przedsiębiorcy ani zasad prowadzenia działalności gospodarczej, a więc nie ma wpływu na uczciwe relacje B2B. Nie do końca można się zgodzić z tym stanowiskiem.

Podsumowanie

Wyniki trzeciej edycji badania *GIGbarometr 2025. Barometr elastyczności rynku pracy (wersja angielska)* potwierdzają, że w dzisiejszych czasach, obok typowych relacji pracowniczych, umowy zlecenia czy B2B stanowią jedną z podstawowych form współpracy i są atrakcyjnym rozwiązaniem zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Jak pokazują wyniki ww. badania „model współpracy oparty na elastyczności, w tym B2B, to nie chwilowa moda, lecz trwały trend”⁴¹. Polacy są zainteresowani umowami cywilnoprawnymi i samozatrudnieniem, głównie z uwagi na fakt wyższego wynagrodzenia netto oraz elastyczności. Uderzy to głównie w osoby młode, w wieku do 26 lat. Brak perspektywy podjęcia pracy w tej formie może spowodować, że pozostaną bez pracy lub bez możliwości dodatkowego zarobkowania (równoległe wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu na dwóch umowach o pracę jest praktycznie niemożliwe). Sytuacja na rynku pracy może się więc pogorszyć⁴².

Projekt z jednej strony uwzględnia sytuacje, gdy dochodzi do patologicznych przypadków zawierania umów w celu ominięcia prawa, a z drugiej strony daje narzędzia, uderzające w przedsiębiorców, którzy utracą pewność reguł prowadzenia działalności gospodarczej⁴³. Wiadomo, że już dziś ich sytuacja jest trudna, bowiem „jak wynika z danych zgromadzonych przez Coface, od początku roku do końca września niewypłacalność ogłosiło o 17 proc. więcej firm niż w tym samym okresie 2024 roku (...) Wśród firm, które ogłosiły niewypłacalność 28 proc. (1469) to przedsiębiorstwa z branży usługowej; 20 proc. (1039) z branży handlowej i 17 proc. (903) z sektora budowlanego”⁴⁴.

³⁹ Zestawienie uwag nieuwzględnionych w ramach procesu opiniowania..., wyd. cyt.

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ E. Skotnicka, *Elastyczne formy współpracy w obliczu zmian – jak się przygotować?*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/nowe-uprawnienia-pip-elastyczne-formy-wspolpracy-w-obliczu-zmian

⁴² Stanowisko Federacji Przedsiębiorców Polskich w sprawie projektu ustawy..., wyd. cyt.

⁴³ Uwagi Federacji Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”..., wyd. cyt.

⁴⁴ Raport: ponad 5 tys. firm ogłosiło niewypłacalność w ciągu dziewięciu miesięcy br., <https://www.wnp.pl/rynki/raport-ponad-5-tys-firm-oglosilo-niewypłacalność-w-ciagu-dziewięciu-miesięcy-br,998957.html>

Mimo uwag i apeli Komitet do spraw Cyfryzacji rozpatrzył omawiany projekt ustawy z października, przyjmując go bez zmian i rekomendując Stałemu Komitetowi Rady Ministrów lub właściwym komitetom⁴⁵. Wprowadzenie możliwości nałożenia obowiązku zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę oraz większe uprawnienia PIP dla pracodawców będą zatem kolejnym wyzwaniem, a w praktyce oznaczać mogą⁴⁶:

- wzrost kosztów zatrudnienia;
- wyższe kary dla pracodawców;
- powszechne rozwiązywanie dotychczasowych umów;
- zaprzestanie współpracy między przedsiębiorcami;
- wzrost bezrobocia;
- poważne perturbacje w poszczególnych sektorach, np. w obszarze zatrudniania osób z niepełnosprawnościami;
- zachwianie stabilności polskiego rynku pracy;
- upadek konkurencyjności polskiej gospodarki;
- większe ryzyko kontroli nawet po zakończeniu działalności;
- większe obciążenia administracyjne;
- konieczność opłacenia zaległych składek i podatków;
- odpowiedzialność karno-skarbową, a nawet karną członków zarządu;
- konieczność szybkiego dostosowania modeli współpracy;
- brak możliwości dodatkowego zarobkowania dla pracowników (szczególnie młodych).

Aby przygotować się na przyszłość pracodawcy powinni już dziś przykładąć większą uwagę w doborze rodzaju umowy i oceny charakteru współpracy (warunków wykonywania pracy), które mają decydujące znaczenie przy kwalifikowaniu podstawy zatrudnienia. Dobrze będzie także przygotować swoje zespoły na ewentualne kontrole oraz wdrożyć nowe procedury i scenariusze pokontrolne.

⁴⁵ *Ustalenia KdsC*, <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153024/dokument746288.pdf>

⁴⁶ E. Skotnicka, K. Czarniecka, *Nowelizacja ustawy o PIP od 2026 - co oznacza dla pracodawców i jak się przygotować?*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/law/nowelizacja-ustawy-o-panstwowej-inspekcji-pracy-od-2026-co-oznacza-dla-pracodawcow; E. Martyna, *PIP sprawdzi firmy do roku po likwidacji. Nowelizacja ustawy o PIP a prawo pracy*, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/10374852,pip-sprawdzi-firmy-do-roku-po-likwidacji-nowelizacja-ustawy-o-pip-a-p.html>;

Bibliografia

- Apel Rady Przedsiębiorczości do Premiera Donalda Tuska dotyczący projektu nowelizacji ustawy o PIP (UD283)*, 03 listopada 2025 r. Warszawa.
- Martyna E., *PIP sprawdzi firmy do roku po likwidacji. Nowelizacja ustawy o PIP a prawo pracy*, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/10374852,pip-sprawdzi-firmy-do-roku-po-likwidacji-nowelizacja-ustawy-o-pip-a-p.html>
- Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734856.pdf>
- Ocena skutków regulacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 16 października 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>
- Pilny apel Pracodawców RP: projektowane uprawnienia PIP zagrożeniem dla rynku pracy i KPO*, https://pracodawcyrp.pl/storage/app/media/pa%C5%BAdziernik/PIP_PRP.pdf
- Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734854.pdf>
- Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283)* z 16 października 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>
- Raport: ponad 5 tys. firm ogłosiło niewypłacalność w ciągu dziewięciu miesięcy br.*, <https://www.wnp.pl/rynki/raport-ponad-5-tys-firm-oglosilo-niewypłacalnosc-w-ciagu-dziewieciu-miesiecy-br,998957.html>
- Reforma Państwowej Inspekcji Pracy – co oznacza dla przedsiębiorców?*, <https://rzecznikmsp.gov.pl/reforma-panstwowej-inspekcji-pracy-co-oznacza-dla-przedsiębiorcow/>
- Reforma Państwowej Inspekcji Pracy*, <https://legalis.pl/reforma-panstwowej-inspekcji-pracy/>
- Skotnicka E., Czarniecka K., *Nowelizacja ustawy o PIP od 2026 – co oznacza dla pracodawców i jak się przygotować?*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/law/nowelizacja-ustawy-o-panstwowej-inspekcji-pracy-od-2026-co-oznacza-dla-pracodawcow
- Skotnicka E., *Elastyczne formy współpracy w obliczu zmian – jak się przygotować?*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/nowe-uprawnienia-pip-elastyczne-formy-wspolpracy-w-obliczu-zmian

Stanowisko Federacji Przedsiębiorców Polskich w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://federacjaprzedsiębiorcow.pl/wp-content/uploads/2025/10/Stanowisko-Federacji-Przedsiębiorcow-Polskich-w-sprawie-projektu-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-Państwowej-Inspekcji-Pracy-oraz-niektórych-innych-ustaw-1.pdf>

Stanowisko ZPP do projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, <https://zpp.net.pl/stanowisko-zpp-do-projektu-ustawy-o-państwowej-inspekcji-pracy/>

Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego, <https://zrp.pl/stanowisko-zwiazku-rzemiosla-polskiego/>

Ustalenia KdsC, <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153024/dokument746288.pdf>

Uwagi Federacji Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” dot. projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), https://www.monitorowanieprawa.pl/images/opinie/2025.09.22_Uwagi_dot._projektu_ustawy_o_zmianie_ustawy_o_Pa%C5%84stwowej_Inspekcji_Pracy-sig.pdf

Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) z 1 września 2025 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153015/13153016/dokument734855.pdf>

Zestawienie uwag i odniesienie się do uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

Zestawienie uwag nieuwzględnionych w ramach procesu opiniowania do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12401602/13153020/13153021/dokument744122.zip>

Żółciak T., Osiecki G., To będzie rewolucja w umowach o pracę. Resort ujawnia projekt, <https://www.money.pl/gospodarka/to-bedzie-rewolucja-w-umowach-o-prace-resort-ujawnia-projekt-7195879940578240a.html>