



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.609.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 13682 Pana Posła Janusza Kowalskiego, w sprawie uprawnienia do administracyjnego przekwalifikowania umów cywilnoprawnych, w tym umów B2B, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na wstępie informuję, że Sejm Rzeczypospolitej Polskiej 11 marca 2026 r. uchwalił ustawę o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 473).

W czasie prac nad projektem ustawy odbywały się spotkania z przedstawicielami Ministra Finansów i Gospodarki, w trakcie których dyskutowano kwestie dotyczące obszarów, na jakie projektowane przepisy będą oddziaływać. Analizowano m.in. wpływ regulacji na umowy B2B w zakresie ryzyka zakwalifikowania wystawianych faktur jako „pustych”, czy wątek negatywnych konsekwencji uchylecia decyzji Inspektora Pracy. Wskazane kwestie analizowano też podczas uzgodnień i konsultacji projektu. Na tym etapie uwagi zgłaszało też kierownictwo Ministerstwa Finansów, z którym prowadzono bieżące konsultacje robocze. Ocena bilansu oczekiwanych skutków przekwalifikowania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę wskazywała jednoznacznie, że przyjęty w MRPiPS model jest optymalny.

Zasadniczym celem wprowadzonej regulacji jest zagwarantowanie pracownikowi, będącemu słabszą stroną stosunku pracy, odpowiedniej ochrony prawnej. Prace legislacyjne zostały ukształtowane tak, aby zapewnić zgodność projektowanych rozwiązań z zasadą budowania zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Nacisk położono na stabilność i przewidywalność skutków podejmowanych rozstrzygnięć, a także na proporcjonalność ingerencji organów administracji wobec przedsiębiorców i innych podmiotów objętych omawianą regulacją. Nadmienić przy tym należy, że projekt ustawy był cały czas uzgadniany i analizowany. W kształcie przekazanym na Komisję Prawniczą – zgodnie z ustaleniami po Stałym Komitecie Rady Ministrów – nie zawierał już przepisów dotyczących rygoru natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kodeksu postępowania administracyjnego będzie stosowany jedynie do osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę), czy skutków wstecznych decyzji okręgowych inspektorów pracy.

Wyniki analiz wpływu proponowanych zmian na działalność gospodarczą znajdują odzwierciedlenie w ostatecznej konstrukcji przepisów. Zadbano o to, aby model współpracy między stronami stosunku prawnego pozostawał elastyczny w tych obszarach, w których jest to uzasadnione charakterem wykonywanej działalności oraz koniecznością zachowania swobody decyzji gospodarczych. Cały proces legislacyjny obejmował pełną,

wieloaspektową ocenę skutków regulacji. Prace były prowadzone w ścisłej współpracy z kierownictwem Ministerstwa Finansów, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajową Administracją Skarbową oraz Państwową Inspekcją Pracy. Opracowując wprowadzone regulacje uwzględniono zarówno ryzyka podatkowe i składkowe, jak i konsekwencje karno-skarbowe oraz specyfikę branż, w których umowy cywilnoprawne są powszechnie wykorzystywane. Przy projektowaniu przepisów wzięto też pod uwagę interes przedsiębiorców i wprowadzono rozwiązania ograniczające negatywne skutki ewentualnych błędnych kwalifikacji umów oraz gwarantujące przewidywalność decyzji organów. Mechanizmy te służą utrzymaniu neutralności fiskalnej regulacji oraz zwiększeniu pewności i przejrzystości prawa. W toku prac doprecyzowano ponadto procedury postępowania organów, tak aby zapewnić ich jednolitą praktykę oraz ograniczyć ryzyko rozbieżnych interpretacji. W szczególności zwrócono uwagę na konieczność jasnego określania przesłanek oceny charakteru zatrudnienia, co zwiększy przejrzystość działania organów oraz ułatwi przedsiębiorcom dostosowanie modelu współpracy do wymogów prawa.

W ustawie wprowadzono instytucję interpretacji indywidualnej, ograniczającej ryzyko naruszeń prawa pracy i zwiększającej pewność po stronie podmiotów zatrudniających pracowników. Na wniosek wskazanego podmiotu właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy będzie wydawać interpretację indywidualną dotyczącą kwalifikacji danego stosunku prawnego jako umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.). Interpretacja wydawana będzie w formie decyzji administracyjnej, podlegającej kontroli sądu. Nie będzie wiążąca dla wnioskodawcy, ale będzie wiązała organy Państwowej Inspekcji Pracy, co ma zapewnić ochronę przed sankcjami w takim zakresie, w jakim podmiot zastosował się do jej treści. Instytucja ta będzie pełnić funkcję prewencyjną, gwarancyjną i stabilizującą, a jej publikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej zapewni jednolitość praktyki stosowania prawa.

Przepisami ustawy wprowadzono też abolicję dla przedsiębiorcy, który w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z jej przepisami zawierając umowy o pracę z zatrudnionymi przez siebie osobami, które wykonują pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, 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. Uprawnienia inspektora pracy do wydania polecenia usunięcia naruszeń w zakresie podstawy zatrudnienia obejmują przypadki, w których stwierdzono nieprawidłowości związane z funkcjonowaniem umowy cywilnoprawnej albo brak zawarcia umowy o pracę mimo wykonywania pracy w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Niewykonanie polecenia ich usunięcia będzie stanowić przesłankę do wszczęcia postępowania przez okręgowego inspektora pracy i wydania decyzji dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną.

Decyzja okręgowego inspektora pracy staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, a w razie jego wniesienia – z dniem prawomocnego orzeczenia sądu. Wywołuje ona 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.

Wszczęcie postępowania administracyjnego przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, a pracownik objęty jest ochroną przed wypowiedzeniem. Zawieszono także terminy przedawnienia funkcjonujące na gruncie przepisów podatkowych oraz ubezpieczeń społecznych.

Przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do stwierdzania istnienia stosunku pracy jest zmianą, która ma stanowić skuteczne narzędzie w walce z nadużywaniem stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu oraz zwiększyć bezpieczeństwo rodzin i obywateli, w szczególności poprzez zwiększenie stabilności zatrudnienia i zapewnienie uprawnień pracowniczych oraz przyczynienie się do wyrównania warunków uczciwej konkurencji między przedsiębiorcami - uczciwi przedsiębiorcy nie będą już bowiem konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez obchodzenie przepisów prawa.

Z wyrazami szacunku

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