



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Marcin Stanecki

Warszawa, 14-07-2025 r.



UNP:GIP-25-195632

GIP-GPP.400.7.2025.2

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

Lp. dr. SPS-III.020.171.14.2025

Data wp. na 22.07.25r.

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

Odpowiadając na pismo z dnia 7 lipca 2025 r., znak: SPS-III.020.171.6.2025, dotyczące poselskiego projektu ustawy o Funduszu Transformacji Regionu Bełchatowskiego Spółce Akcyjnej, uprzejmie informuję, że w zakresie należącym do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy nie zgłaszam uwag do przedmiotowego projektu.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów bezpośrednio regulujących kwestie prawa pracy, takie jak stosunek pracy, czas pracy, wynagrodzenie czy obowiązki pracodawców wobec pracowników. Nie nakłada również nowych zadań ani nie przyznaje dodatkowych kompetencji organom Państwowej Inspekcji Pracy. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę, że wprowadzane ustawą rozwiązania – w szczególności instrumenty finansowe przeznaczone na wspieranie zatrudnienia i aktywizacji zawodowej – mogą oddziaływać na obszary objęte ustawowym nadzorem Inspekcji.

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712), do zadań Inspekcji należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń, urlopów, uprawnień związanych z rodzicielstwem, a także legalności zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy posiada również kompetencje w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wspierania równego traktowania, jednak jej działania w tym obszarze mają charakter ograniczony – ostateczne rozstrzyganie przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji należy do sądów pracy.

Projekt przewiduje możliwość finansowania działań na rzecz rekrutacji i zatrudniania osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz osób niepełnosprawnych. Tego rodzaju preferencje stanowią przykład tzw. dyskryminacji pozytywnej, dopuszczalnej na gruncie art. 183b § 2 i 3 Kodeksu pracy. W praktyce ich realizacja może jednak rodzić wątpliwości co do przestrzegania zasady równego traktowania innych kandydatów do zatrudnienia. W przypadku zgłoszenia nieprawidłowości Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania kontrolne, w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących form zawierania umów oraz warunków pracy.

Ustawa przewiduje również wsparcie dla podmiotów realizujących projekty zatrudnieniowe i szkoleniowe. Jeżeli w ramach takich projektów dochodzić będzie do naruszeń przepisów prawa pracy (np. powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych mimo istnienia cech stosunku pracy, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy, bhp lub wynagrodzeniach), działania te mogą podlegać kontroli Inspekcji.

Choć projektowana ustawa nie odnosi się bezpośrednio do regulacji prawa pracy, jej realizacja może generować skutki prawne w zakresie zatrudniania i warunków pracy. Z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy istotne jest, aby mechanizmy wsparcia i zatrudnienia finansowane z Funduszu były wdrażane z poszanowaniem obowiązujących przepisów, w szczególności zakazu dyskryminacji, obowiązku zawierania umów o pracę w przypadku spełnienia przesłanek wynikających z art. 22 § 1 Kodeksu pracy oraz zasady równego traktowania. Wskazane byłoby również, aby w dokumentach wykonawczych do ustawy – w szczególności strategiach i regulaminach naboru – uwzględniono zapisy gwarantujące zgodność działań beneficjentów Funduszu z przepisami prawa pracy.

Z poważaniem,
Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy
/-podpisano elektronicznie/