

Warszawa, 24 lutego 2026 r.
KL/136/38/RL/2026

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-111.020.44.7.2026
Data wpływu 25.II.2026

Szanowny Panie Marszałku,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2250), uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Wyrażamy zrozumienie dla potrzeby dyskusji nad wzmocnieniem funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy oraz ograniczania naruszeń przepisów prawa pracy. Krytycznie jednakże oceniamy procedowany projekt ustawy. W ocenie członków Konfederacji Lewiatan projekt wymaga dalszych prac, konsultacji z uwagi na szereg zasadniczych wątpliwości natury prawnej i odnośnie skutków zastosowania nowych rozwiązań. Na posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego w dniu 23 lutego br. strona pracodawców i pracowników zaapelowała o przeprowadzenie dodatkowych konsultacji w sprawie projektu ustawy.

1. Kluczowa z zaproponowanych zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa o PIP) dotyczy przyznania okręgowym inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do wydawania decyzji w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. **Przyznanie organowi kompetencji do dokonywania władczych rozstrzygnięć w zakresie stosunków zobowiązaniowych budzi zasadnicze zastrzeżenia.**

Jednocześnie przedstawiona konstrukcja decyzji wywołuje szereg problemów i wątpliwości. Wprowadzenie instytucji decyzji, w kształcie zaproponowanym przez projektodawców, w praktyce nie tylko nie zrealizuje założonego celu, lecz mo_e

member of

 BUSINESS OECD

member of

 BUSINESS EUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 188
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

pogorszyć sytuację osób, których ma dotyczyć, zwłaszcza prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Należy mieć na uwadze, iż nad procedowaną ustawą ciążyć będą zasadnicze wątpliwości dotyczące zgodności jej postanowień z Konstytucją RP. Projekt nadal przewiduje możliwość reklasyfikacji umów cywilnoprawnych w drodze decyzji administracyjnej, co z perspektywy przedsiębiorców rodzi istotne pytania dotyczące pewności prawa i stabilności prowadzenia działalności gospodarczej. Zgodnie z projektem inspektor PIP będzie mógł wydawać decyzje przekształcające umowy cywilnoprawne w umowy o pracę, a także określać warunki umowy o pracę takie jak miejsce pracy, rodzaj wykonywanej pracy, rodzaj umowy czy wysokość wynagrodzenia (art. 34 ust. 2b oraz ust. 2e ustawy o PIP). Przeniesienie na poziom decyzji administracyjnej kwestii związanych z kształtowaniem treści stosunku pracy rodzi zastrzeżenia. Status zatrudnienia, a w szczególności kwestie warunków współpracy między stronami tradycyjnie i systemowo należą do właściwości sądów powszechnych, a nie organów administracji. Organ administracji nie powinien samodzielnie kreować treści nowego stosunku zobowiązaniowego między podmiotami.

Projekt ustawy ingeruje w swobodę działalności gospodarczej. Wolność działalności gospodarczej podważana jest przyznaniem organom władzy publicznej kompetencji władczych poza sferą administracji, tj. w dziedzinie, w której realizuje się zasadniczo swoboda stron, stosunki zobowiązaniowe. Musimy mieć na uwadze fakt, że jest to daleko posunięta ingerencja organów administracji w treść umów wiążących podmioty, osoby prywatne.

Brak proporcjonalności zaproponowanych rozwiązań, pewności prawnej i gospodarczej. W latach 2022 – 2024 inspektorzy pracy skierowali 94 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 106 osób. Tylko w 32 przypadkach sądy ustaliły stosunek pracy (w 25 sprawach zapadły wyroki, a w 7 sprawach zawarto ugodę). Oznacza to, że w większości przypadków sądy nie podzieliły oceny inspektorów PIP. Proponowane rozwiązania spowodują stan niepewności po stronie uczestników rynku.

Przy ocenie przyznania nowych uprawnień inspektorom PIP do reklasyfikacji umów prawa cywilnego i ich skutków musimy uwzględnić, iż:

- od wielu lat obowiązujące przepisy dopuszczają różne podstawy współpracy, zbliżając status umów cywilnoprawnych do umów o pracę,
- w wielu przypadkach wybór podstawy współpracy wynika ze zgodnej, świadomej woli obu stron,

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 65 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 188
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

- ocena czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający nie będzie zawsze jednoznaczna.

Bez uwzględnienia szerszego wymiaru okoliczności społeczno-gospodarczych, zaproponowane rozwiązania grożą wywołaniem niepewności prawnej i gospodarczej czego w obecnej sytuacji powinniśmy unikać. Proces zmian powinien mieć charakter ewolucji, przy ograniczeniu nadmiernych ryzyk po stronie przedsiębiorców oraz osób fizycznych.

2. Zaproponowane w projekcie rozwiązania w zakresie postępowania odwoławczego przed sądami, wydają się tylko iluzorycznie wpływać na przewidywalność stosowania nowych rozwiązań czy przyspieszyć rozpatrywanie tego rodzaju spraw przez sądy. Szereg zaproponowanych rozwiązań w projekcie świadczy natomiast o przekonaniu samych projektodawców, iż spory dotyczące charakteru umowy nie będą rozstrzygane w przewidywalnym krótkim czasie.
3. Jednoznacznie krytycznie oceniamy propozycję ustawowego zobowiązania Głównego Inspektora Pracy do określenia w drodze zarządzenia, wytycznych zawierających kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy. Proponowane rozwiązanie budzi zastrzeżenia w świetle postanowień Konstytucji RP. W praktyce akt o charakterze wewnętrznym będzie prowadzić do definiowania stosunku pracy, co jest materią przepisów rangi ustawowej, tj. Kodeksu pracy.
4. Na wcześniejszych etapach prac wielokrotnie zwracaliśmy się z wnioskiem o wyjaśnienia praktycznych aspektów przekwalifikowywania umów osób prowadzących działalność gospodarczą w zakresie skutków podatkowych. Dotychczas takie wyjaśnienia nie zostały przedstawione.
5. W kontekście procedowanych zmian należy wprowadzić regulacje zapewnianiające przewidywalność po stronie przedsiębiorców przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), uwzględniając możliwość prowadzenia kontroli przez szereg innych instytucji. Uważamy za konieczne uregulowanie maksymalnego czasu kontroli prowadzonej przez PIP. W Ocenie Skutków Regulacji wskazuje się nawet okres 6 miesięcy przeprowadzania kontroli. W praktyce, bez dodatkowej regulacji, kontrole te mogą trwać znacznie dłużej.
6. Jeżeli prace nad projektem ustawy byłyby kontynuowane, to nowe rozwiązania powinny obowiązywać najwcześniej od 1 stycznia 2027 roku.



LEWIATAN

Poniżej przedstawiamy uwagi do przepisów, które w naszej ocenie wywołują szczególne kontrowersje. Natomiast praktycznie każdy z przepisów projektu dotyczący przekwalifikowywania umów prawa cywilnego rodzi pytania, wątpliwości.

Uwagi szczegółowe:

1. Zmiany w zakresie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

a) Treść decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

Proponowany nowy pkt 7a) w art. 11 ustawy o PIP ma przyznać organom Państwowej Inspekcji Pracy prawo do stwierdzania w drodze decyzji istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy. Jednocześnie artykuł 34 ust. 2b ustawy o PIP stanowi, iż rozstrzygnięcie z decyzji zawiera określenia istotnych elementów umowy o pracę, tj. oznaczenie stron umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia za pracę. Artykuł 34 ust. 2e określa natomiast zasady ustalania w decyzji istotnych elementów umowy o pracę w przypadku kiedy zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie.

Samo przeniesienie na poziom decyzji administracyjnej kwestii związanych z kształtowaniem treści stosunku pracy rodzi szereg zastrzeżeń. Natomiast jednoznacznie krytycznie należy ocenić przyznanie organowi administracji uprawnienia do samodzielnego kreowania treści nowego stosunku zobowiązaniowego między podmiotami. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Ocena kwestii warunków współpracy między stronami tradycyjnie i systemowo należy do właściwości sądów powszechnych, a nie organów administracji.

Proponuje zatem nadać się art. 11 ust. 1 pkt 7a następujące brzmienie:

„stwierdzania, w drodze decyzji, zatrudnienia na podstawie stosunku pracy oraz nakazania taką decyzją podmiotowi kontrolowanemu potwierdzenia na piśmie umowy o pracę w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyska Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenberg 188
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia, o którym mowa w ust. 2 pkt 2”;

Jednocześnie usunięte zostaną w projekcie ustawy o PIP w art. 34 ust. 2b oraz ust. 2e.

W świetle powyższej propozycji inspekcja pracy uzyskałaby prawo do ustalania istnienia stosunku pracy, ale jednocześnie nie ustalałby samodzielnie warunków umowy o pracę. Instytucja potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków funkcjonuje już z powodzeniem na gruncie art. 29 § 2 k.p. W sytuacji, w której podmiot kontrolowany nie dokonałby takiego potwierdzenia i złożył odwołanie do sądu – to sąd powszechny ostatecznie ustalałby rodzaj i warunki umowy, tak jak czyni to do tej pory w ramach postępowań o ustalenie istnienia stosunku pracy.

b) Rygor natychmiastowej wykonalności.

Projektodawca odszedł w projekcie ustawy od wcześniejszego, niezmiennie kontrowersyjnego rozwiązania polegającego na nadaniu wszystkim decyzjom Okręgowego Inspektora Pracy rygoru natychmiastowej wykonalności. Każdej decyzji może jednak zostać nadany rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z art. 108 k.p.a. Dopuszczenie takiej możliwości w pełni aktualizuje wszystkie podnoszone wcześniej wątpliwości dotyczące natychmiastowej wykonalności omawianych decyzji.

Mając na uwadze złożoność tego rodzaju spraw oraz potencjalne negatywne skutki dla stron, najwłaściwsze jest wyłączenie wprost możliwości nadania decyzjom PIP takiego rygoru. Tym bardziej, iż projekt ustawy nie reguluje w takiej sytuacji konsekwencji uchylecia przez sąd decyzji – roszczenia odszkodowawcze podmiotu kontrolowanego i osoby współpracującej.

Tym samym proponujemy art. 34 ust. 2e ustawy o PIP nadać następujące brzmienie:

„Do decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, nie stosuje się przepisu art. 108 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego”.

W konsekwencji we wszystkich przepisach projektu ustawy należy usunąć odniesienia do natychmiastowego wykonania decyzji (art. 34 ust. 2k, art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, art. 477¹ Kodeksu postępowania cywilnego).

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XII
Wydział Gospodarczy

c) **Data zawarcia umowy o pracę, stwierdzenia istnienia stosunku pracy .**

Data stwierdzenia zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a tym samym data od której decyzja administracyjna wywołuje skutki prawne, powinna być data doręczenia tej decyzji przedsiębiorcy, a nie data jej wydania przez okręgowego inspektora pracy.

Proponujemy nadać art. 34 ust. 2f następujące brzmienie:

*„2f. **Data rozpoczęcia zatrudnienia na podstawie stosunku pracy jest data doręczenia podmiotowi kontrolowanemu decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a**”*

W konsekwencji zmiany brzmienia wymaga ust. 2j:

*„2j. **Decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a, od dnia jej doręczenia podmiotowi kontrolowanemu 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**”*

d) Projektowany art. 34 ust. 2g wprowadza wyjątek od zasady, iż datą zawarcia umowy o pracę jest data wydania decyzji. *Jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 33a ust. 1, a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub do wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo do jej wygaśnięcia, albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, to datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2b pkt 3, jest data rozpoczęcia kontroli.*

Przepis ust. 2h wprowadza natomiast w takim przypadku szczególną ochronę przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem umowy cywilnoprawnej.

Niezrozumiałemu jest odnoszenie się w tym przepisie do terminu ustalenia stosunku pracy w odniesieniu do dnia rozpoczęcia kontroli, w sytuacji kiedy systemowo dniem tym będzie dzień wydania, bądź jak się proponuje przekazania decyzji. Ponadto ww. ochrona jest w naszej ocenie nadmierna i nieuzasadniona. Proponowane przepisy wynikają z obaw samego ustawodawcy co do przewlekłości postępowań przed sądami powszechnymi. Jeżeli postępowanie odwoławcze byłoby przeprowadzone w sposób efektywny nie zaistniałaby potrzeba wprowadzania tego rodzaju ekstraordynaryjnych rozwiązań.

Wnosimy o wykreślenie ust. 2g, 2h oraz 2i w art. 34.

e) Art. 34 ust. 1c ustawy o PIP - **polecenie dotyczące umów prawa cywilnego**

Pozytywnie oceniamy propozycję wprowadzenia w art. 11 ust. 2 ustawy o PIP nowego polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę.

Instytucja polecenia usunięcia naruszeń dotyczących niezawarcia umowy o pracę wymaga doprecyzowania. W celu zwiększenia przejrzystości i efektywności tego uprawnienia PIP postulujemy o wskazanie, iż polecenie może dotyczyć nawiązania stosunku pracy wyłącznie na przyszłość, od dnia wydania polecenia (ewentualnie od dnia rozpoczęcia kontroli). Takie podejście zwiększy efektywność instrumentu, pewność prawa i realną wykonalność polecenia oraz w praktyce będzie zachęcać przedsiębiorców do dobrowolnego przekwalifikowania umowy prawa cywilnego w stosunek pracy.

Proponujemy art. 34 ust. 1c nadać następujące brzmienie:

„1c. Polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2, wydaje się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Inspektor pracy, wydając polecenie, określa termin jego wykonania w taki sposób, żeby ocena jego wykonania w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie trwania kontroli. Wydając polecenie usunięcia naruszeń dotyczących niezawarcia umowy o pracę, inspektor pracy wskaże datę rozpoczęcia zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, przy czym nawiązanie stosunku pracy może nastąpić nie wcześniej niż 7 dni od dnia wydania polecenia.”

f) Art. 26 ust. 5 ustawy o PIP - **forma przeprowadzenia kontroli**

W odniesieniu do tego przepisu pojawia się wątpliwość, czy rzeczywiście kontrole zdalne mogą mieć miejsce tylko „w uzasadnionych przypadkach”? Czy nie wystarczające było pozostawienie, że kontrole zdalne mogą mieć miejsce, jeśli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli i może usprawnić jej przeprowadzenie? Kontrole np. w zakresie czasu pracy, urlopów mogłyby być przeprowadzane zdalnie i to nie tylko w „uzasadnionych przypadkach”.

g) Art. 37aa. ust. 2 ustawy o PIP zobowiązuje Głównego Inspektora Pracy do określenia, w drodze zarządzenia, wytycznych zawierających kryteria oceny

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 800
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 188
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262363400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy, mając na uwadze potrzebę zapewnienia obiektywnych i jednolitych standardów działania.

Postulujemy usunięcie przepisu z projektu ustawy.

Proponowane rozwiązanie budzi zastrzeżenia natury konstytucyjnej. W praktyce akt o charakterze wewnętrznym będzie prowadzić do definiowania stosunku pracy, co jest materią przepisów rangi ustawowej, tj. Kodeksu pracy. Sądy będą badały decyzje pod kątem zgodności z art. 22 par. 1 k.p. Niewykluczone zatem, że dojdzie do skrajnych rozbieżności w orzecznictwie, a kryteriami stosunku pracy określonymi w zarządzeniu GIP.

W konsekwencji usunięcia w art. 37aa ust. 2 konieczna jest zmiana brzmienia art. 12 projektu ustawy zmieniającej ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez usunięcia pkt 2).

2. **Art. 477(1c) § 1 k.p.c.** – uważamy, że rozpoznawanie spraw dot. ustalenia stosunku pracy na posiedzeniu niejawnym według uznania sądu, wyłącznie po zajęciu stanowiska w piśmie procesowym jest ryzykowne. Spory z zakresu prawa pracy często wymagają przeprowadzenia wielu dowodów osobowych w celu ustalenia faktów, których nie sposób wykazać dokumentami np. czas wykonywania pracy, faktyczny zakres wykonywanych czynności etc.

Postulujemy zatem usunięcie tego przepisu z projektu ustawy.

3. **Art. 477(1c) § 2 i 3 kpc**

Obowiązujący art. 318 k.p.c. co do zasady pozwala już na stosowanie proponowanego rozwiązania, przy czym w par. 2 tego przepisu określa, że „w razie zarządzenia dalszej rozprawy, wyrok co do wysokości żądania, jak również rozstrzygnięcie co do kosztów może zapaść dopiero po uprawomocnieniu się wyroku wstępnego”. Analogicznego przepisu nie ma w projektowanej ustawie.

Niezależnie od tego, w naszej ocenie należałoby wyłączyć możliwość wydawania wyroku wstępnego w sprawach dotyczących ustalania istnienia stosunku pracy, ponieważ orzekanie co do zasady w przypadku tych spraw jest niemożliwe do stosowania w praktyce. Nawet jeśli przedsiębiorca zdecyduje się rozwiązać umowę, co do której

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XII
Wydział Gospodarczy



LEWIATAN

wydano wyrok wstępny, a dalej toczy się rozprawa, zgodnie z przepisami k.p., sąd nie będzie w stanie prawidłowo ustalić np. wysokości świadczeń etc.

Proponujemy usunięcie art. 477(1c) § 2 i 3 kpc

4. Art. 477(7g) § 3 kpc

Jeżeli decyzja okręgowego inspektora pracy została wydana z rażącym naruszeniem ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, to sąd uchyła tę decyzję i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy.

Przepis rodzi szereg wątpliwości. Nie jest zrozumiałe dlaczego uchylenie decyzji ma dotyczyć tylko rażącego naruszenia przepisów Kodeksu pracy. Sąd powszechny powinien mieć prawo uchylenia decyzji w przypadku naruszenia przepisów dotyczących postępowania admistracyjnego, jak i naruszenia przepisów prawa materialnego.

Brak możliwości weryfikacji decyzji PIP przez sąd w kontekście zasad wydawania decyzji oznacza, iż decyzje mogą być wydawane z naruszeniem podstawowych zasad prawa administracyjnego.

Co więcej, nie jest jasne na czym miałyby polegać „rażące naruszenie przepisów Kodeksu pracy”. To kluczowe kwestie, które muszą być uwzględnione przez projektodawców.

Przepis art. 477(7g) kpc budzi również kontrowersje w kontekście relacji między § 2 a §3. Jak bowiem rozumieć ograniczenie przewidzianej w § 2 kompetencji sądu jedynie do zmiany w całości lub w części zaskarżonej decyzji? Jeżeli zestawimy to z brzmieniem §3, wydaje się, że sąd nie może na podstawie § 2 uchylić decyzji i w ten sposób orzec co do istoty sprawy. Mogłoby to prowadzić do wniosku, że projekt pozbawia sąd możliwości definitywnego rozstrzygnięcia sprawy po uchyleniu decyzji, a sądowi przysługiwałyby w takim zakresie kompetencje jedynie kasatoryjne. Nawet zatem w przypadku, gdy sąd uzna decyzję za rażąco wadliwą, będzie mógł co najwyżej ją uchylić i sprawa zostanie przekazana do PIP.

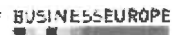
W poprzednich wersjach projektu sąd mógł orzec co do istoty sprawy i było to rozwiązanie korzystniejsze, szczególnie z punktu widzenia ekonomii procesowej (przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, może oznaczać konieczność ponownego przejścia wszystkich etapów postępowania - jeśli nie ma takiej konieczności i sąd będzie widział możliwość rozstrzygnięcia sprawy to powinien mieć taką możliwość).

member of



BUSINESS OECD

member of BUSINESS EUROPE



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XII
Wydział Gospodarczy

Pojawia się też pytanie, co z zabezpieczeniem z art. 755(6) § 1 kpc w przypadku przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ze względu na rażące naruszenie prawa pracy?

W kontekście wątpliwości, czy § 2 wyłącza możliwość uchylenia decyzji w przypadku naruszenia KP, które nie ma charakteru rażącego, lub naruszenia zasad wydawania decyzji określonych w KPA lub ustawie o PIP, wydaje się, że przepis ten można rozumieć w ten sposób, że w razie naruszeń nie mających rażącego charakteru, sąd może (zamiast przekazywania sprawy do PiP) uchylić lub zmienić decyzję w myśl § 2. Na podstawie zaproponowanego brzmienia przepisów trudno jednak zrozumieć sens takiej regulacji.

W celu zwiększenia efektywności postępowania proponujemy usunąć ten przepis i wprowadzić zmiany w art. 477(1g) § 2:

„§ 2. W przypadku uwzględnienia odwołania, o którym mowa w 477(7b) § 1, sąd uchyła lub zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję Głównego Inspektora Pracy i orzeka co do istoty sprawy. Jednocześnie sąd uchylając decyzję stwierdza, czy zaskarżona decyzja została wydana bez podstawy prawnej albo z naruszeniem prawa”.

5. Art. 755⁵ § 5 kpc

W postępowaniu o udzielenie zabezpieczenia to strona, która oczekuje takiego zabezpieczenia ma przedstawić dowody uprawdopodobniające zasadność wniosku. Projektowana treść art. 755⁵ § 5 kpc bezpodstawnie zaburza tę regułę. Co więcej posługuje się ona nieadekwatnym (na etapie poprzedzającym merytoryczne rozpoznanie sprawy) określeniem „oczywiste jest” w odniesieniu do meritum sprawy tj. zagadnienia, jaki charakter ma łączący strony stosunek prawny, podczas gdy, bez merytorycznego rozpoznania sprawy nie jest możliwe przesądzenie tej kwestii. Uznanie czegoś za oczywiste, wymaga bowiem nie tylko uprawdopodobnienia, lecz udowodnienia, co wiąże się z koniecznością analizy wszystkich dowodów i pełnym merytorycznym rozpoznanie sprawy. W efekcie możliwość odmowy udzielenia zabezpieczenia będzie fikcją, a wynikająca z tego przepisu gwarancja ochrony praw przedsiębiorców iluzoryczna.

Propozycja zmiany:

Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia, o którym mowa w § 1, jeśli w świetle okoliczności sprawy treść decyzji nie uprawdopodobnia, że umowa której dotyczy odwołanie jest umową o pracę.

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XII
Wydział Gospodarczy

Przepisy KPC odnoszą się do uprawdopodobnienia, obciążają takim obowiązkiem stronę składającą wniosek, żądanie. Można byłoby ukształtować omawiany przepis w tej sposób, że sąd odmawiałby zabezpieczenia, gdy strona składająca odwołanie uprawdopodobni, że umowa, której dotyczy odwołanie, nie jest umową o pracę. Można też przyjąć konstrukcję przeciwnie, jak wyżej. Proponujemy właśnie taką formułę, gdyż zwykle obowiązek uprawdopodobnienia spoczywa na tej stronie, która wnioskuje o zabezpieczenie.

6. Art. 755⁶ § 2 kpc

Bezpodstawne i nieadekwatne jest stosowanie do umów cywilnoprawnych zawieranych między stronami, przepisów określających dopuszczalną liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony.

Przedmiotowy przepis wprowadza kolejne rozwiązanie, które świadczy o przekonaniu projektodawców, iż spory dotyczące charakteru umowy nie będą rozstrzygane w przewidywalny, krótkim okresie.

Dla umów cywilnoprawnych charakterystyczne jest zawieranie ich na okresy miesięczne, a niekiedy (szczególnie w przypadku umów zawieranych dla realizacji jednostkowego zadania) nawet istotnie krótsze. Strony takich umów nie kierują się (i nie można tego od nich oczekiwać) przepisami określającymi limity umów o pracę na czas określony. W efekcie niemal w każdym przypadku umowy cywilnoprawne (nawet jeśli ostatecznie sąd stwierdzi wadliwość decyzji) podpadają będą pod działanie ww. przepisów, co skutkować będzie uniemożliwieniem wygaśnięcia takich umów zawartych na czas określony w czasie trwania zabezpieczenia. Jest to nieproporcjonalne ograniczenie praw stron i nałożenie na nie wymogu respektowania przepisów, których obowiązywania nie mogły one w dacie zawierania umów przewidzieć.

Ewentualne pozostawienie takiego rozwiązania wymaga wprowadzenia przepisów jednoznacznie określających prawo dochodzenia przez przedsiębiorców odszkodowania z tytułu zastosowania zabezpieczenia, w przypadku uchylenia decyzji organu przez sąd.

7. Wejście w życie nowych przepisów.

Zarówno Państwową Inspekcją Pracy jak i przedsiębiorcy potrzebują czasu na przygotowanie się do stosowania nowych przepisów. Zaproponowany okres 3 miesięcy na wejście w życie przepisów dotyczących reklasyfikacji umów prawa cywilnego jest zbyt krótki.

Propozycja brzmienia art. 18:

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy



LEWIATAN

Art. 18. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2027 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 6 lit. b, art. 1 pkt 17, art. 9–11 oraz art. 12 pkt 1 i 3, które wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Z poważaniem

Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej



member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 188
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy