

HR IN THE KNOW 7/2025

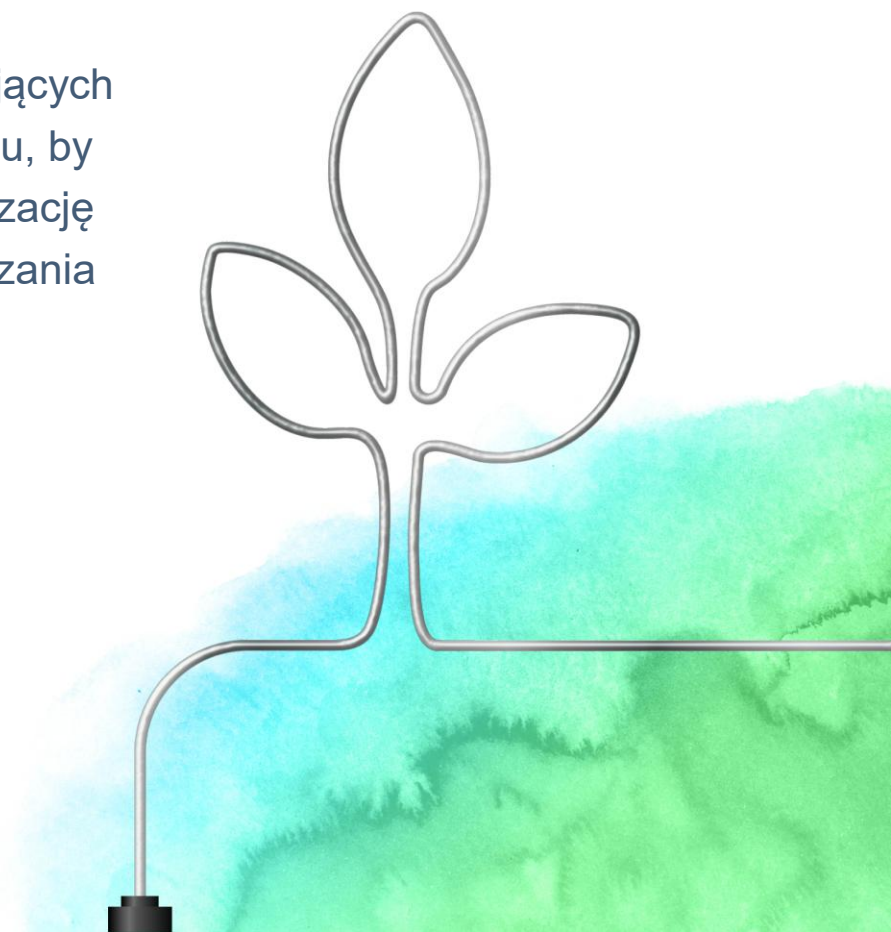
Nowa odsłona projektu ustawy dot.
rozszerzenia uprawnień Państwowej
Inspekcji Pracy: reklasyfikacja umów
cywilnoprawnych

LISTOPAD 2025



CO NOWEGO?

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało w dniu 4 listopada 2025 r. kolejną, trzecią już wersję kontrowersyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, który zakłada m.in. rozszerzenie uprawnień PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Choć wprowadzono zmiany, nie adresują one wielu kontrowersji wynikających z poprzednich wersji dokumentu. Potwierdza to determinację rządu, by ustawa była jak najbardziej zbliżona do projektu, co umożliwi realizację zobowiązań wynikających z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

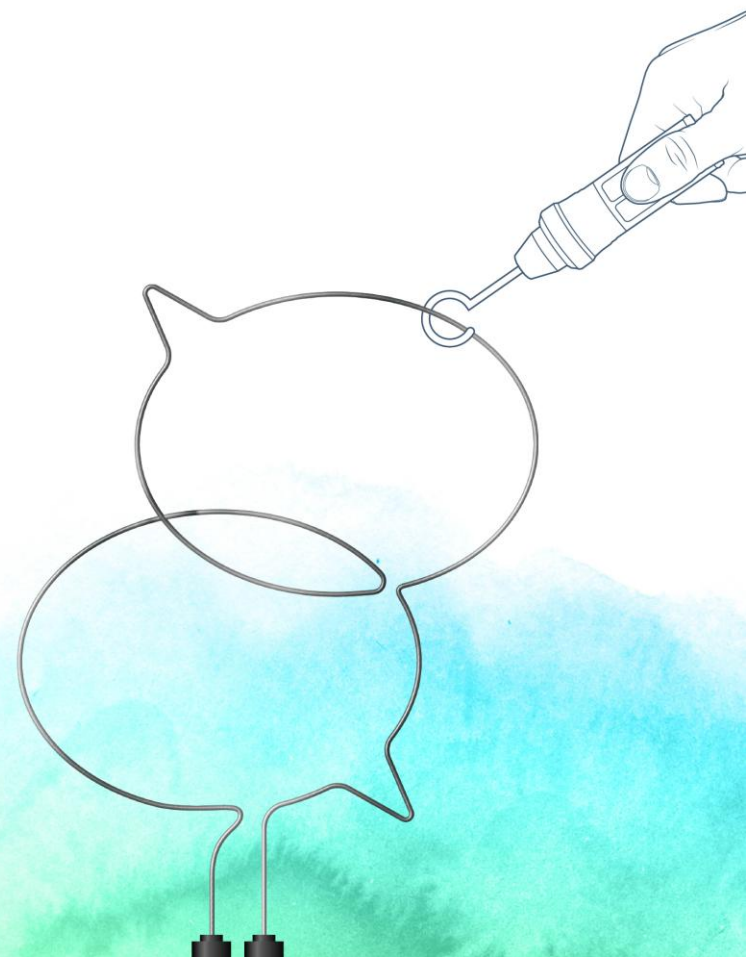


KONSULTACJE SPOŁECZNE

Jak wynika z informacji opublikowanych przez Ministerstwo, pierwotny projekt został poddany konsultacjom publicznym i opiniowaniu w terminie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 1 października 2025 r. Zgłoszone uwagi zostały poddane szczegółowej analizie. Jak jednak pokazuje szczegółowe zestawienie, większość zgłoszonych postulatów nie zostało przez MRPiPS uwzględnionych.

WSTECZNA REKLASYFIKACJA OGRANICZONA TERMINEM

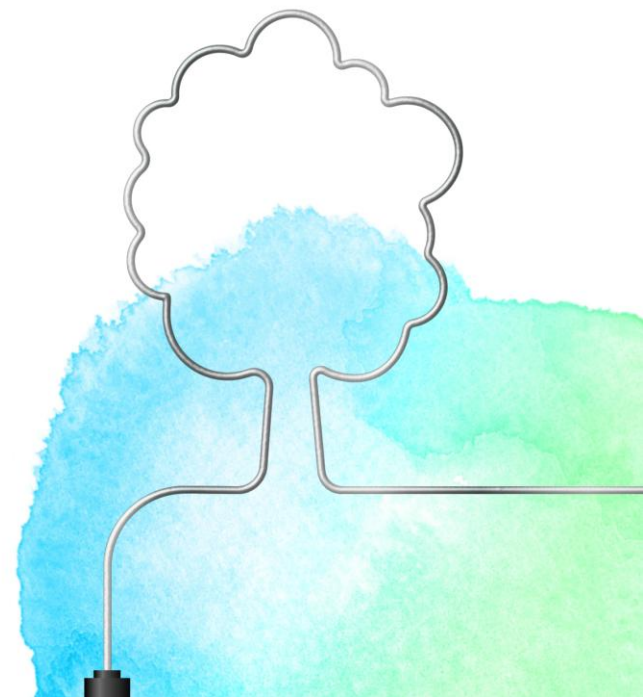
Jedną z najbardziej istotnych zmian wynikających z nowego projektu jest wprowadzenie zasady, że okręgowy inspektor pracy może stwierdzić istnienie stosunku pracy w drodze decyzji za okres nie dłuższy niż trzy lata licząc wstecz od dnia wszczęcia postępowania. Będzie miało to istotne znaczenie dla długotrwałych stosunków cywilnoprawnych i pozostaje w zgodzie z terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.



NATYCHMIASTOWA WYKONALNOŚĆ DECYZJI PIP

Doprecyzowano przepisy dotyczące natychmiastowej wykonalności decyzji PIP, jednak zasady ogólne w tym zakresie nie uległy istotnym zmianom. Decyzja PIP w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy będzie zatem natychmiastowo wykonalna od dnia jej doręczenia pracodawcy (poprzednio: od dnia wydania). Wniesienie odwołania ani wniesienie skargi do sądu nie będzie co do zasady wstrzymywało jej wykonalności. Wyjątkiem są skutki za okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia doręczenia pracodawcy decyzji, które decyzja wywoła dopiero po dniu, w którym stanie się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – od dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.

Doprecyzowano również, że wydanie powyższej decyzji nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.



UCHYLENIE RYGORU NATYCHMIASTOWEJ WYKONALNOŚCI

Bardzo istotną zmianą jest możliwości uchylenia rygoru natychmiastowej wykonalności przez Głównego Inspektora Pracy (w postępowaniu odwoławczym) albo przez sąd (w postępowaniu sądowym) jeżeli dojdą do wniosku, że jej wykonanie mogłoby spowodować istotne i nieodwracalne skutki dla pracodawcy lub osoby, której praw i obowiązków dotyczy. W takiej sytuacji możliwe będzie określenie warunków tymczasowego wykonania decyzji, w szczególności poprzez zabezpieczenie interesów stron na czas trwania postępowania.

DŁUŻSZY TERMIN NA ODWOŁANIE

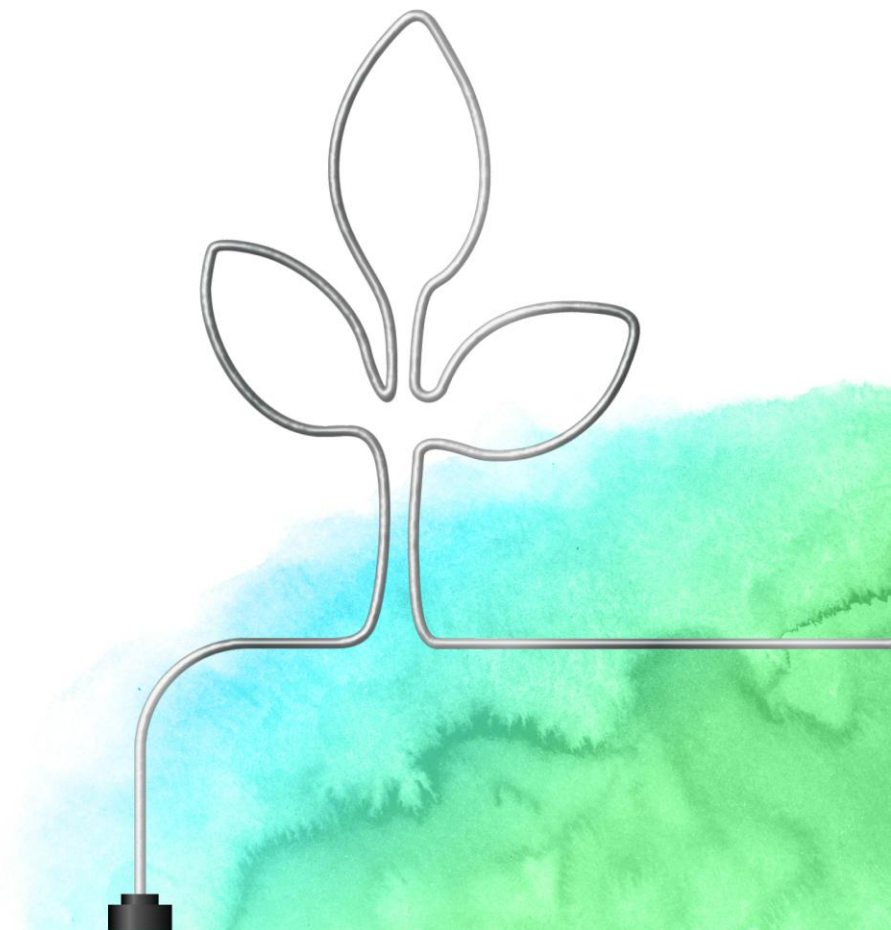
Kolejną ważną zmianą wynikającą z nowego projektu jest wydłużenie terminu na wniesienie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Pierwotny termin wynoszący zaledwie 7 dni został szeroko oprotestowany podczas konsultacji. Dlatego też Ministerstwo przychyliło się do argumentów za jego wydłużeniem do 14 dni tj. na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu postępowania administracyjnego. Zmianę tę należy ocenić pozytywnie.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU

Zmianie uległa właściwość sądu powołanego do rozpoznania odwołania od decyzji Głównego Inspektora Pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Zgodnie z nowym projektem, sprawa ta będzie należała do sądu właściwego ze względu na miejsce wykonywania pracy ustalone decyzją PIP, zamiast sądu właściwego dla siedziby okręgowego inspektora pracy, który wydał zaskarżoną decyzję w pierwszej instancji.

UGODA SĄDOWA

Kolejną zmianą przewidzianą przez nowy projekt jest dopuszczalność zawarcia ugody w postępowaniu sądowym wszczętym w ramach odwołania od decyzji PIP – ale wyłącznie za zgodą Głównego Inspektora Pracy. W poprzedniej wersji przepisów było to niemożliwe.



SKUTKI UCHYLENIA DECYZJI PIP

Zgodnie z nowym projektem, w przypadku prawomocnego uchylenia decyzji przez Głównego Inspektora Pracy albo przez sąd, uznaje się, że stwierdzony w decyzji stosunek pracy trwał od dnia doręczenia pracodawcy decyzji okręgowego inspektora pracy do dnia jej uchylenia przez Głównego Inspektora Pracy albo do dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu albo do rozwiązania stosunku pracy, jeśli rozwiązanie to nastąpiło przed wydaniem prawomocnego orzeczenia. Intencja stojąca za takim brzmieniem tego przepisu jest niezrozumiała. Skoro bowiem sąd uchyla decyzję to znaczy, że uznaje, iż stosunek prawny pomiędzy stronami nie miał cech stosunku pracy i nie powinien wywoływać takich skutków. Co prawda z projektu wynika, że przepis ten nie ogranicza roszczeń przeciwko Skarbowi Państwa za wydanie decyzji niezgodnej z prawem, może się to okazać jednak marnym pocieszeniem dla stron niesłusznie zreklasyfikowanego stosunku cywilnoprawnego.

TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE

Nie uległ zmianie planowany termin wejścia w życie przepisów – nadal jest to 1 stycznia 2026 r. Wydaje się, że będzie trudno go utrzymać biorąc pod uwagę, że do tego dnia pozostało jedynie półtora miesiąca. Pokazuje to jednak, że rządowi zależy na czasie i najprawdopodobniej pracodawcy nie będą mieli wiele czasu na dostosowanie się do nowych regulacji.

AUTOR



ŁUKASZ BURAKOWSKI

Managing Associate
Praktyka Prawa Pracy

+48 22 526 5066

+48 661 660 999

lukasz.burakowski@aglaw.com

KONTAKT



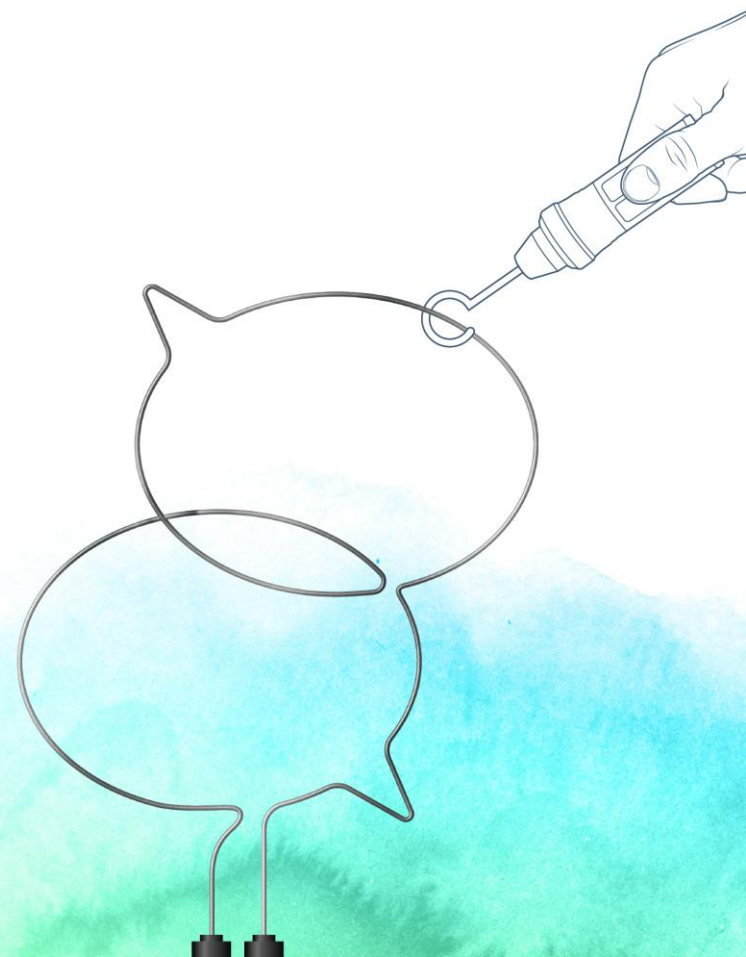
MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy

+48 22 526 5080

+48 605 125 344

monika.krzyszkowska-dąbrowska@aglaw.com





addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.