

HR IN THE KNOW 4/2025

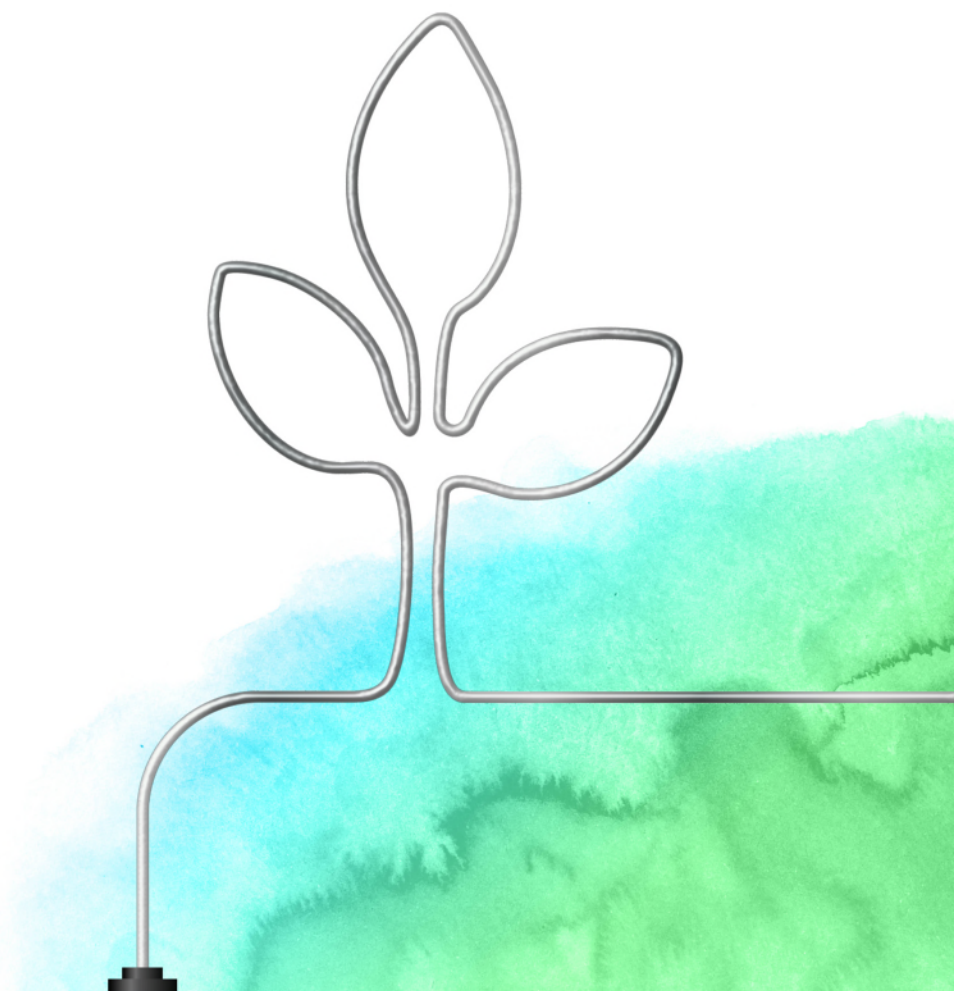
Projekt ustawy dot. rozszerzenia
uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy:
reklasyfikacja umów cywilnoprawnych

WRZESIEŃ 2025



PROJEKT USTAWY DOT. ROZSZERZENIA UPRAWNIENÍ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY: REKLASYFIKACJA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

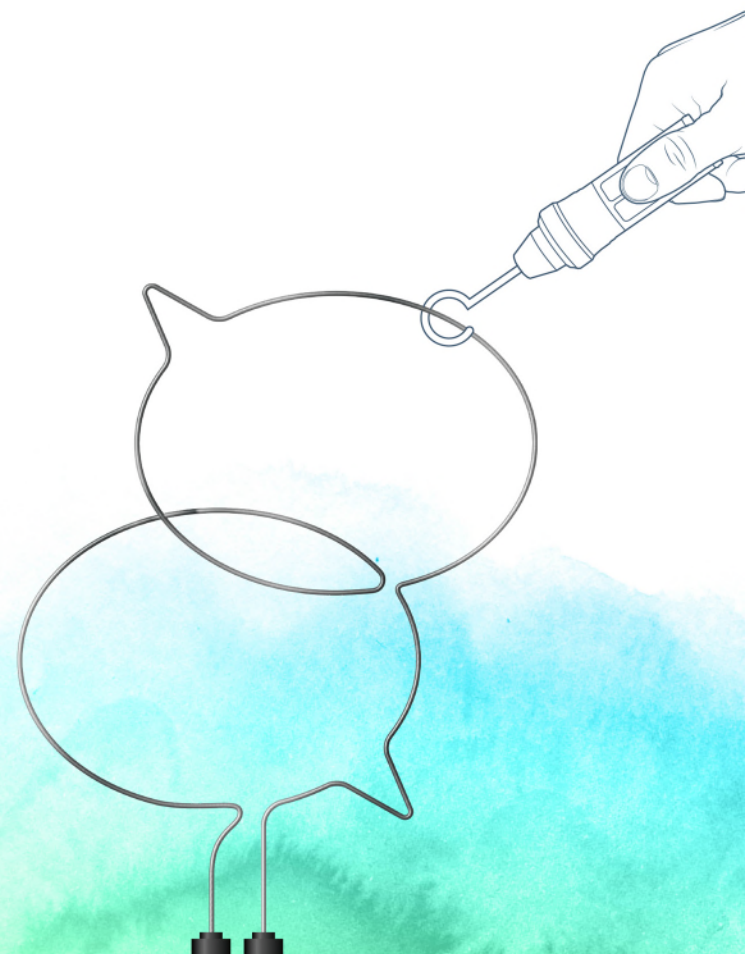
Wrzesień to czas powrotu do szkół, ale również intensywnych prac legislacyjnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jedną z najnowszych inicjatyw jest projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 września, który zakłada m.in. rozszerzenie uprawnień PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Proponowane zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2026 r.



PRZEŁOM NA RYNKU PRACY

Projekt ustawy jest elementem realizacji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, a jego wdrożenie znacząco wpłynie na polski rynek pracy. Zmiany te dotkną w szczególności branż, w których popularne jest stosowanie umów cywilnoprawnych, takich jak IT, ochrona zdrowia czy transport. Rząd wydaje się zdeterminowany, by ostateczna wersja ustawy była jak najbardziej zbliżona do obecnego projektu, gdyż umożliwi to realizację zobowiązania wynikającego z KPO.

Co istotne, planowane jest, aby zmiany przewidziane projektem miały zastosowanie do umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie nowelizacji i trwających w tym dniu. Dlatego też rekomendujemy już teraz dokonać przeglądu zawartych umów zlecenia, umów o świadczenie usług (B2B) oraz innych umów cywilnoprawnych, obejmujący również analizę ich wykonywania w praktyce, oraz wprowadzić odpowiednie zmiany. Pozwoli to przygotować się do projektowanych zmian oraz zminimalizować ryzyko reklasyfikacji.



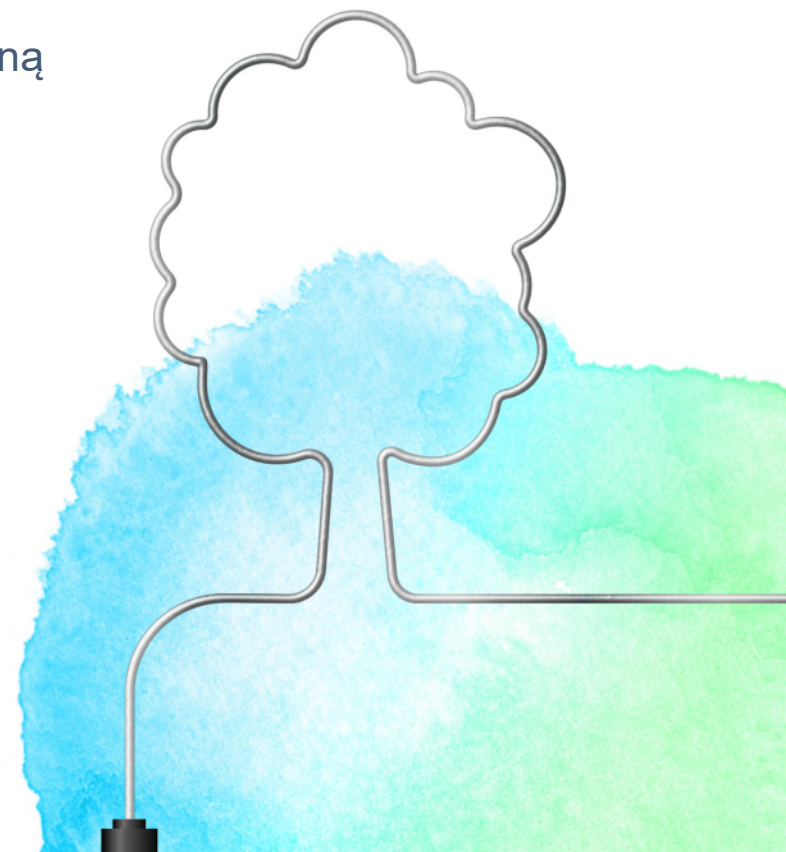
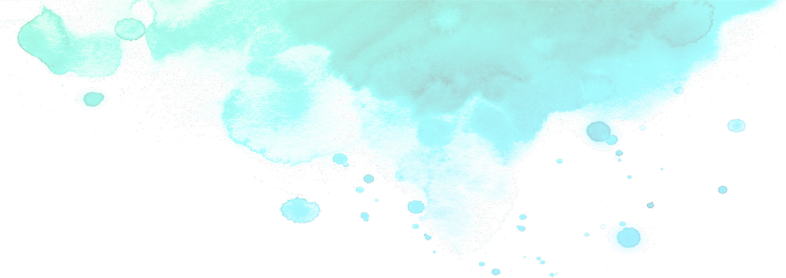
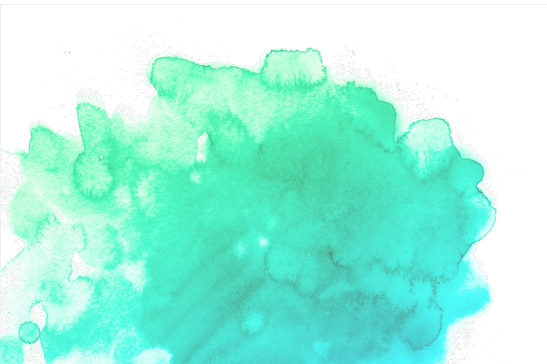
NOWE UPRAWNIENIA PIP

Projekt zakłada, że PIP będzie mogła wydawać decyzje administracyjne w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Do wydawania takich decyzji mają zostać upoważnieni okręgowi inspektorzy pracy. Treść decyzji będzie określała m.in. rodzaj umowy o pracę, datę jej zawarcia, datę rozpoczęcia pracy, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia.

Najbardziej kontrowersyjnym rozwiązaniem wynikającym z projektu ustawy jest nadanie w/w decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych. Wniesienie odwołania w ramach opisanej poniżej procedury odwoławczej nie wstrzymuje wykonania decyzji w tym zakresie. Wykonanie w/w decyzji będzie podlegało wstrzymaniu do upływu terminu na wniesienie odwołania a w przypadku wniesienia odwołania – do dnia prawomocnego orzeczenia sądu jedynie w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji. Oznacza to, że nawet w przypadku wniesienia odwołania, z chwilą wydania decyzji umowa cywilnoprawna stanie się umową o pracę, łącznie ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami na przyszłość.

PROCEDURA ODWOŁAWCZA

Projekt przewiduje procedurę odwoławczą. W pierwszej kolejności podmiot kontrolowany lub osoba, której dotyczy decyzja będą mogli odwołać się do Głównego Inspektora Pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji. Będzie miał on 30 dni na jego rozpatrzenie. Od decyzji GIP będzie można odwołać się do sądu pracy w trybie dodawanego w Kodeksie postępowania cywilnego postępowania odrębnego. Termin na wniesienie odwołania to miesiąc od dnia doręczenia decyzji. Sądem właściwym do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji będzie sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości ma siedzibę okręgowy inspektor pracy, który wydał pierwotną decyzję.



WYŻSZE KARY I INNE ZMIANY

Projekt zawiera również szereg innych nowych rozwiązań. Istotną zmianą będzie podwojenie dolnych i górnych granic kar grzywnien za wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z Kodeksu pracy: od 2.000 zł do 60.000 zł w przypadkach, w których obecnie wynoszą one od 1.000 zł do 30.000 zł oraz od 3.000 zł do 90.000 zł w przypadkach, w których obecnie wynoszą one od 1.500 zł do 45.000 zł. Powyższe zmiany mają na celu zapewnienie skuteczniejszej ochrony pracowników i mają pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Kolejną istotną zmianą będzie uprawnienie PIP do przeprowadzania kontroli w zakresie prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych nie tylko u podmiotów posiadających status pracodawcy, ale też u przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy – nawet jeżeli nie zatrudniają oni pracowników.

Ponadto, projekt przewiduje również:

- usprawnienie kontroli PIP poprzez wprowadzenie kontroli zdalnych i wykorzystania urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie czynności kontrolnych na odległość, wprowadzenie postaci elektronicznej dokumentacji sporządzanej podczas kontroli, w szczególności protokołów kontroli;
- wymianę informacji i danych między ZUS, PIP i KAS, oraz
- sporządzanie przez Głównego Inspektora Pracy rocznych i wieloletnich programów kontroli opartych na analizie ryzyka.

OBECNY STAN PRAWNY

W obecnym stanie prawnym, jeżeli zawarto umowę cywilnoprawną, ale dany stosunek prawny nosi cechy stosunku pracy, PIP nie jest uprawniona do wydania decyzji administracyjnej w przedmiocie jego reklasyfikacji. Przysługujące jej środki prawne obejmują jedynie skierowanie do pracodawcy polecenia lub wystąpienia o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy, a także wystąpienie do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo takie może być również skierowane przez samą osobę wykonującą pracę - zazwyczaj w praktyce dzieje się tak w przypadku rozstania stron. Inspekcja może również uruchomić procedurę wykroczeniową, gdyż czyn taki stanowi wykroczenie określone w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Reklasyfikacji umowy może potencjalnie dokonać również Zakład Ubezpieczeń Społecznych (na gruncie składek na ubezpieczenia społeczne).

W ocenie Ministerstwa możliwe do zastosowania obecnie przez PIP środki prawne nie są efektywne na tyle, by można było w sposób skuteczny przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy, jakich dopuszczają się podmioty zatrudniające w zakresie doboru formy zatrudnienia.

Konsekwencje uznania umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę mogą obecnie obejmować roszczenie o przyznanie osobie wykonującej pracę świadczeń należnych pracownikom (zarówno pieniężnych, takich jak wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i niepieniężnych, takich jak udzielenie urlopu), konieczność zapłaty należnych składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatków, a także potencjalną grzywnę w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł, która może zostać nałożona na osobę odpowiedzialną w imieniu pracodawcy za zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy

+48 22 526 5080

+48 605 125 344

monika.krzyszkowska-dąbrowska@aglaw.com



ŁUKASZ BURAKOWSKI

Managing Associate, Praktyka Prawa Pracy

+48 22 526 5066

+48 661 660 999

lukasz.burakowski@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.