

Warszawa, 13 lutego 2026 r.
KL/108/28/RL/2026

Pani
dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

w nawiązaniu do pisma z dnia 6 lutego 2026 r. (znak: DP-I.0210.142.2025), przy którym przesłano projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) w wersji skierowanej na posiedzenie Stałego Komitetu Rady Ministrów, uprzejmie przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan.

Doceniamy wprowadzenie rozwiązań, które modyfikują część mechanizmów dotyczących nowych uprawnień PIP w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych, w tym propozycje ograniczenia rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji, ograniczenie skutków decyzji wstecz czy wprowadzenie instytucji polecenia poprzedzającej wydanie decyzji.

W ocenie członków Konfederacji Lewiatan projekt ustawy wymaga jednakże dalszych prac, konsultacji z uwagi na szereg wątpliwości co do praktycznych skutków poszczególnych przepisów przyszłej ustawy. W pracach nad projektem o tak istotnych skutkach społeczno-gospodarczych konieczne jest zachowanie szczególnej staranności przy opracowywaniu rozwiązań. Szereg nowych rozwiązań w projekcie budzi kontrowersje natury prawnej i odnośnie skutków ich praktycznego zastosowania.

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 przewidywalny, krótkim czasie.

W trakcie wcześniejszych konsultacji wielokrotnie zwracaliśmy się z wnioskiem o wyjaśnienia praktycznych aspektów przekwalifikowywania umów osób prowadzących działalność

member of



BUSINESSatOECD

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 XIII
Wydział Gospodarczy

gospodarczą w zakresie skutków podatkowych. Dotychczas takie wyjaśnienia nie zostały przedstawione.

W kontekście procedowanych zmian należy wprowadzić regulacje zapewniające przewidywalność po stronie przedsiębiorców działań przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), uwzględniając możliwość prowadzenia kontroli przez szereg innych instytucji. Uważamy za konieczne uregulowanie maksymalnego czasu kontroli prowadzonej przez PIP.

Jeżeli prace nad projektem ustawy byłyby kontynuowane, to nowe rozwiązania powinny obowiązywać najwcześniej od 1 stycznia 2027 roku.

1. Musimy 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 wciąż będzie mógł samodzielnie 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). Przeniesienie na poziom decyzji administracyjnej kwestii związanych z kształtowaniem treści stosunku pracy rodzi zastrzeżenia przedsiębiorców. 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 może samodzielnie kreować treści nowego stosunku zobowiązaniowego między podmiotami.

Niestety propozycje przedsiębiorców i ekspertów, aby rozważyć wprowadzenie nakazu zmiany umowy lub potwierdzenia na piśmie istnienia stosunku pracy, który dałby czas przedsiębiorcy i osobom fizycznym na dostosowanie się do nowych wymagań, nie zostały wzięte pod uwagę. A przecież ostatecznie osoba fizyczna może nie być zainteresowana kontynuowaniem współpracy na nowych warunkach. Jeżeli faktycznie zakładanym celem nowelizacji jest „poprawa sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową”, to brak uwzględnienia stanowiska stron umowy cywilnoprawnej, a w szczególności osoby zatrudnionej jest całkowicie nieuzasadniony. Brak uwzględnienia stanowiska osoby współpracującej w

member of



BUSINESSatOECD

member of



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 XIII
Wydział Gospodarczy

procedurze reklasyfikacji stosunku prawnego, nie tylko nie leży w interesie osoby wykonującej pracę, ale stanowi również pogwałcenie jej praw.

Co więcej, woli stron należy przypisać decydujące znaczenie również wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z porównywalnym ich nasileniem. Potwierdza to jednolite stanowisko orzecznictwa i doktryny.

2. Projektodawca odszedł w projekcie ustawy od nadawania decyzjom Okręgowego Inspektora Pracy rygoru natychmiastowej wykonalności. Decyzji może jednak zostać nadany rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z art. 108 k.p.a.

Najwłaściwsze byłoby wykluczenie wprost możliwości nadania decyzji PIP takiego rygoru. Przemawia za tym, oprócz wszystkich podnoszonych dotąd argumentów dotyczących nieodwracalnych skutków jakie taka natychmiastowa wykonalność by rodziła, również sprzeczność rygoru z instytucją udzielanego przez sąd zabezpieczenia, które ma być regulowane przepisami Kodeksu postępowania cywilnego (kpc).

W świetle procedowanych przepisów, sądy powszechne nie posiadają kompetencji do oceny zasadności, podstaw prawnych do nadania decyzji administracyjnej rygoru natychmiastowej wykonalności. Kwestia ta musi zostać jednoznacznie rozstrzygnięta w przepisach projektowanej ustawy. Można rozważyć wzorowanie nowych rozwiązań na art. 61 § 3 Prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi („*Po przekazaniu sądowi skargi sąd może na wniosek skarżącego wydać postanowienie o wstrzymaniu wykonania w całości lub w części aktu lub czynności, o których mowa w § 1, jeżeli zachodzi niebezpieczeństwo wyrządzenia znacznej szkody lub spowodowania trudnych do odwrócenia skutków (...)*”).

3. Art. 11 pkt 7a i pkt 8 - polecenie

Pozytywnie oceniamy propozycję wprowadzenia polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

1) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, lub

2) faktycznego świadczenia pracy przez osobę za wynagrodzeniem,

w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę.

Proponowane rozwiązanie wymaga jednak doprecyzowania. Instytucji polecenia powinna służyć nie tylko nakazaniu dokonania przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ale również modyfikacji funkcjonowania umowy cywilnoprawnej w celu zapewnienia możliwości prawidłowego kontynuowania

stosowania takiej umowy. Regulacja przyszłej ustawy powinna tę kwestię określać jednoznacznie.

Nie jest jasne, jak w praktyce będzie realizowane wydawanie takich poleceń, jaki będzie termin na jego wykonanie, w jakim terminie będzie oceniane czy zostało należycie wykonane?

W projekcie ustawy nie ma szczegółowych uregulowań odnoszących się do samego polecenia. Obecne brzmienie art. 31 ustawy stanowi tylko, że protokół kontroli powinien zawierać m.in. treść decyzji ustnych i poleceń oraz informację o terminach ich realizacji. Po zmianie przepisów takie polecenie będzie odgrywało bardzo ważną rolę, może okazać się ważnym dowodem w postępowaniu sądowym, w przypadku odwołania od decyzji, o której mowa w art. 11 pkt. 7a. Co istotne, w art. 33 ust. 1. pkt 2) ustawy jest wskazane, że w toku kontroli właściwy inspektor pracy kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b. Co oznacza, że nowy projekt ustawy nie nowelizuje już tego artykułu i nie odwołuje się do art. 11 ust.2.

Od strony praktycznej zwracamy jeszcze uwagę, że obecnie zastrzeżenia do protokołu z przeprowadzonej kontroli można wnieść w ciągu 7 dni od dnia przedstawienia protokołu - jest to krótki termin. Natomiast po zmianie przepisów protokół zawierający przedmiotowe polecenie będzie rodził już dalej idące konsekwencje. Obecnie po przeprowadzonej kontroli PIP przekazywany jest protokół i jest możliwość wniesienia zastrzeżeń, następnie PIP może przekazać do pracodawcy Wystąpienie, na które jest określony konkretny termin do 30 dni, aby zawiadomić odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. W związku z powyższym uwzględniając działania związane z Wystąpieniem, nasuwa się pytanie, jak po zmianie przepisów będą miały wyglądać działania związane z realizacją polecenia w sprawie usunięcia naruszeń?

4. Art. 34 ust. 2f oraz ust. 2j

Datą zawarcia umowy o pracę oraz datą od której decyzja administracyjna wywołuje skutki prawne, powinna być data doręczenia tej decyzji przedsiębiorcy, a nie datą jej wydania przez okręgowego inspektora pracy.

5. W treści projektu w dalszym ciągu występuje rozdźwięk między momentem skuteczności prawnej decyzji inspektora pracy („datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2b pkt 2 jest data wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy” oraz „decyzja wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego,

member of



BUSINESSatOECD

member of



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 XIII
Wydział Gospodarczy

ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, od dnia jej wydania”) a momentem wykonalności tej decyzji („decyzja staje się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu”). W praktyce, spowoduje to chaos prawny i niejednolitość podejścia, gdyż niektórzy przedsiębiorcy dostosują się do decyzji od momentu jej wydania, podczas gdy inni zaczekają do momentu orzeczenia sądu, ryzykując konieczność wstecznego określenia świadczeń pracowniczych (powstanie zaległości?). Regulacja powinna zakładać jednolite wywołanie skutków od momentu osiągnięcia przez decyzję przymiotu prawomocności (upływ terminu do złożenia odwołania albo uprawomocnienie się orzeczenia sądu).

Argumentem dla rezygnacji z aktualnej koncepcji powinna być konieczność wprowadzania regulacji normujących szczególnie uproszczony tryb odszkodowawczy dla przedsiębiorców, którzy dobrowolnie dostosują się do niewykonalnej decyzji, następnie uchylonej przez sąd.

Mając na uwadze daleko idące skutki jakie może mieć błędne określenie momentu realizacji decyzji dla podmiotu zatrudniającego, kluczowe jest uporządkowanie kwestii związanych ze skutecznością i prawomocnością decyzji.

6. Projektowany art. 34 ust. 2g oraz ust. 2h wprowadza 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 decyzji.

Ponadto ww. ochrona jest w naszej ocenie nadmierna i nieuzasadniona. Można rozważyć zastosowanie w stosunku do szczególnej ochrony pracowników, ale nie powszechnej. 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.

7. Art. 34 -2l. Zgodnie z tym przepisem zmiana formy zatrudnienia z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę w wyniku wydania decyzji PIP wzmacnia pozycję takiego pracownika, w stosunku do innych pracowników. W ocenie KL propozycja stanowi za daleko idącą ochronę. Pracownik zawsze będzie mógł się powołać na ten przepis, że jest niekorzystnie traktowany z samego faktu wydania w stosunku do niego decyzji PIP.

8. Art. 37aa. ust. 2. Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, wytyczne zawierające kryteria oceny okoliczności faktycznych stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy ustalaniu istnienia stosunku pracy, mając na uwadze potrzebę zapewnienia obiektywnych i jednolitych standardów działania.

Postulujemy o 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. Opracowanie listy samokontroli jest inicjatywą pozytywną, ale delegacja ustawowa do określenia jej w drodze zarządzenia budzi zasadnicze zastrzeżenia.

W naszej ocenie opracowanie przyszłej listy kontrolnej przez GIP wymaga powołania zespołu, złożonego z przedstawicieli partnerów społecznych, sędziów oraz przedstawicieli środowiska akademickiego.

9. Art. 461 k.p.c., właściwość miejscowa sądu.

Zgodnie z projektem właściwy do rozpoznania decyzji z art. 11 pkt 7a jest sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone decyzją okręgowego inspektora pracy. Co oznacza, że projektodawca nie daje możliwości złożenia odwołania od decyzji, tak jak w sprawach z zakresu prawa pracy, przed sąd ogólnie właściwy dla podmiotu zatrudniającego, którego decyzja dotyczy, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

10. Art. 477(1c) 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.

11. Art. 477(1c) § 1 kpc

Obowiązujący art. 318 k.p.c., który 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

member of



BUSINESSatOECD

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 XIII
Wydział Gospodarczy

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

12. Art. 477(7f) § 3 kpc

Jeżeli decyzja okręgowego inspektora pracy została wydana z rażącym naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, sąd uchyla tę decyzję i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy.

Przepis wymaga przerehabrowania. 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 administracyjnego, 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(7f) 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 ekonomiki procesowej (przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, może oznaczać konieczność

member of



BUSINESS at OECD

member of



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 XIII
Wydział Gospodarczy

ponownego przejścia wszystkich etapów postępowania - jeśli nie ma takiej konieczności i sąd będzie widział możliwość rozstrzygnięcia sprawy to powinien mieć taką możliwość).

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 uchylecia 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.

13. Art. 755⁶ § 1 i 4 kpc

W postępowaniu o udzielenie zabezpieczenia to strona, która oczekuje takiego zabezpieczenia ma przedstawić dowody uprawdopodobniające zasadność wniosku. Projektowana treść art. 455⁶ § 4 kpc bezpodstawnie zaburza tę regułę. Co więcej zobowiązuje sąd do udzielenia zabezpieczenia i 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.

Przepisy KPC odnoszą się do uprawdopodobnienia, obciążają takim obowiązkiem stronę składającą wniosek, żądanie. Można byłoby ukształtować omawiany przepis w ten 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

member of



BUSINESSatOECD

member of



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 XIII
Wydział Gospodarczy

formułę, gdyż zwykle obowiązek uprawdopodobnienia spoczywa na tej stronie, która wnioskuje o zabezpieczenie.

14. 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 uchylecia decyzji organu przez sąd.

15. Art. 26 ust. 5: 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 postanowienia, 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”.

16. Art. 31 ust. 1, art. 34 ust. 1: sporządzenia protokołu kontroli, wystąpienia, decyzji „na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej”

member of



member of



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 XIII
Wydział Gospodarczy

W ocenie KL może to rodzić pewne wątpliwości co do sposobu wydawania decyzji, tzn. czy decyzje, o których mowa w art.11 ust. 1 pkt 7a, które są wydawane w formie pisemnej (podpis własnoręczny albo np. podpis kwalifikowany) będą mogły zostać przekazane do pracodawcy środkami komunikacji elektronicznej, np. mailem ?

Po stronie pracodawcy również jest nałożony obowiązek, że podmiot kontrolowany ma obowiązek poinformowania o realizacji decyzji „na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej” (art. 35 ust. 1). Zaznaczyć należy też, że obecny przepis dot. złożenia zastrzeżeń można wnieść tylko „na piśmie” (art. 31 ust. 5), w tym zakresie ustawodawca już nie wskazał jak wyżej, że byłaby np. możliwość złożenia zastrzeżeń „na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej”.

17. W art. 16 projektu ustawy przewidziano swego rodzaju moratorium dla przedsiębiorców, którzy dobrowolnie w terminie 6 miesięcy od wejścia w życie projektowanych zmian, zawrą umowę o pracę w miejsce dotychczasowej umowy cywilnej. Postuluje, aby powyższe zwolnienie z odpowiedzialności (nie stosowanie sankcji wobec podmiotu zatrudniającego) miało szerszy zakres, w szczególności obejmowało również sankcje inne niż tylko grzywnę na podstawie art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Z poważaniem



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

Pan Maciej Berek
Minister do spraw Nadzoru nad Wdrażaniem Polityki Rządu
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

member of



BUSINESS at 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 XIII
Wydział Gospodarczy