



Business Centre Club

Warszawa, dnia 29 września 2025 roku

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Wawelska 52/54; 00-922 Warszawa

**dot. projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych
innych ustaw (UD283)**

Szanowni Państwo,

w imieniu Związku Pracodawców Business Centre Club (dalej jako: „**BCC**”), przedkładamy opinię dotyczącą projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej jako: „**Projekt**”).

BCC jest zaniepokojone i po raz kolejny podnosi, że kluczowe regulacje wymagają uzgadniania ich z partnerami społecznymi. BCC wskazuje, że niedopuszczalne jest pomijanie organizacji reprezentatywnych takich jak BCC w konsultacjach aktów prawnych, co w ostatnim okresie często ma miejsce i jest naruszeniem zasad dialogu społecznego. Problem ten – z uwagi na jego istotność - zostanie zaakcentowany również odrębnym pismem.

Z uwagi na konieczność gruntownych i zasadniczych (kierunkowych) zmian w Projekcie w odniesieniu do decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy przeformułowanie poszczególnych przepisów w obecnym stanie Projektu nie jest możliwe stąd wniesione uwagi i propozycje zmian mają charakter opisowy.

Projekt w obecnym brzmieniu powinien zostać wycofany, jest przejawem niekompletnej i nieprawidłowej legislacji.

Załącznik:

Tabela uwag do Projektu

Z poważaniem,

Joanna Torbe-Jacko

Przewodnicząca Komisji Polityki Migracyjnej BCC

Załącznik:

Podmiot zgłaszający:	Związek Pracodawców Business Centre Club
Projekt:	Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej jako: „ Projekt ”)
Jednostka redakcyjna Projektu	Uwagi
Art. 1 pkt 2 Projektu (projektowane brzmienie art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	BCC postuluje aby w art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzić możliwość wydania wystąpienia w odniesieniu do ustalenia stosunku pracy, w przypadku gdy pracodawca i osoba, której dotyczy decyzja zgadzają się z ustaleniami kontroli. Usprawni to działania Państwowej Inspekcji Pracy – wydanie decyzji w sytuacji gdy podmiot zamierza zrealizować wystąpienie jest nieuzasadnione.
Art. 1 pkt 7 Projektu (projektowane brzmienie art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Z projektu nie wynika, w jaki sposób będzie dokonywana analiza ryzyka przez Państwową Inspekcję Pracy, o której mowa w projektowanym art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. BCC stoi na stanowisku, iż projektodawca powinien wskazać, na podstawie jakich danych i przy użyciu jakich narzędzi analiza ryzyka będzie tworzona.
Art. 1 pkt 9 Projektu (projektowane brzmienie art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Zastrzeżenia BCC budzi proponowane brzmienie art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie możliwości żądania bez żadnych ograniczeń zestawień i obliczeń czynionych na podstawie dokumentów oraz możliwość żądania ich wykonywania przez podmiot kontrolowany. Podmioty kontrolowane nie mają możliwości sporządzania specjalnie na potrzeby kontroli nieograniczonych zestawień i obliczeń. Przerzucanie takich obowiązków na podmiot kontrolowany jest nieakceptowalne. Podmioty kontrolowane już dzisiaj mają problem ze spełnieniem wszystkich oczekiwań organów kontrolnych, co nie wynika z ich złej woli, ale z natłoku obowiązków administracyjnych oraz braków kadrowych. Trudno wyobrazić sobie, że podmiot kontrolowany specjalnie na potrzeby kontroli będzie wykonywał zestawienia czy obliczenia, których tworzenia nie wymagają powszechnie obowiązujące przepisy. W przypadku, gdyby projektodawca stał na stanowisku o konieczności utrzymania tej regulacji, BCC proponuje aby wprowadzić jasne przesłanki, w których takie żądania organu kontrolującego będą dopuszczalne (na przykład zapisy, zgodnie z którymi obowiązek ten może zostać nałożony tylko wtedy jeżeli podmiot kontrolowany posiada wiedzę oraz możliwości administracyjne do ich wykonania i nie utrudni to znacząco jego bieżącego funkcjonowania).
Art. 1 pkt 9 Projektu (projektowane	Nie do zaakceptowania z perspektywy rzetelnego postępowania i gromadzenia materiału dowodowego, jest regulacja, która ma zostać zgodnie z Projektem wprowadzona w art. 23 ust. 1a ustawy

brzmienie art. 23 ust. 1a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	o Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którą z przesłuchania sporządza się protokół, którego treść ograniczona jest do zapisu najbardziej istotnych oświadczeń osób biorących w nim udział. Z przesłuchania powinien być sporządzony stenogram odzwierciedlający dokładny przebieg przesłuchania, ponieważ tylko wtedy protokół może stanowić pełnowartościowy dowód w sprawie. Niezgodne z zasadami rzetelnego prowadzenia postępowania jest wybieranie do protokołu treści, które organ uważa za istotne. Istnieją obecnie bezpłatne narzędzia, które dokonują szczegółowych transkrypcji, w związku z czym uszczuplanie protokołu o dowolnie wybrane treści przeczy zasadom prawidłowo przeprowadzonego przesłuchania, gdzie przyjmuje się, że ocenie powinna podlegać cała wypowiedź świadka, jego język czy kontekst, taktyka przesłuchania, treść zadawanych pytań.
Art. 1 pkt 11 Projektu (projektowane brzmienie art. 31 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	BCC zwraca uwagę, że art. 31 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wymaga sprecyzowania z uwagi na problemy przy obliczaniu terminu na wniesienie zastrzeżeń w przypadku przekazania protokołu w formie elektronicznej. Doprecyzowania wymaga, który moment w takim przypadku jest uznawany za „przedstawienie protokołu”.
Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 2-2b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Przepisy dotyczące elementów, jakie powinna zawierać decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy są nieprecyzyjne. Po pierwsze, nie wiadomo, czy elementy wskazane w ust. 2b są tylko elementami dodatkowymi do elementów wymienionych w ust. 2. Po drugie, brakuje w nich tak elementarnych elementów, jak choćby „podstawa faktyczna”.
Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 2b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	W polskim prawie kontraktowym podstawową zasadą jest reguła, zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ Kodeksu cywilnego). <u>Zasada swobody umów ma w polskim ustawodawstwie niemal stuletnią historię</u>, jest klasyczną zasadą prawa prywatnego i jak słusznie wskazuje się w doktrynie ma ona konstytucyjne podstawy (znajdują się one w art. 31 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Zgodna wola stron pozostaje w praktyce jednym z istotnych elementów badanych przy ocenie tego, czy istnieją przesłanki do stwierdzenia, że reklasyfikacja danego typu umowy jest uzasadniona. Tytułem przykładu można wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt II PK 354/09, w którym podkreślono, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Z przepisów Kodeksu pracy wynika co prawda, iż zatrudnienie w warunkach określonych w Kodeksie pracy jest zatrudnieniem na

podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony, umowy, jednak, nie jest to jednoznaczne z pominięciem zasad interpretacji oświadczeń woli określonych w art. 65 Kodeksu cywilnego stosowanego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy zwłaszcza, jeśli występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy nie jest jednoznaczne. Jest to, tym bardziej, istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności, wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych.

Tymczasem w proponowanym w Projekcie art. 34 ust. 2b przewidziano, że organ Państwowej Inspekcji Pracy w decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy ustali: (1) rodzaj umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami, (2) datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy, (3) rodzaj pracy, (4) miejsce wykonywania pracy, (5) wymiar czasu pracy, (6) wysokość wynagrodzenia za pracę. Z Projektu nie wynika, aby ustalenia były czynione choćby z uwzględnieniem w najdalszym możliwym zakresie warunków zatrudnienia określonych w zawartej uprzednio umowie prawa cywilnego i w tym zakresie w najdalszym możliwym zakresie uwzględniały zgodną wolę stron. Przepisy Projektu prowadzą do wniosku, że w decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła warunki te kształtować **dowolnie i w oderwaniu od uprzednio zakładanych**. Tak daleka ingerencja organu państwowego i właściwie całkowite wyłączenie zgodnej woli stron przy kształtowaniu stosunku umownego jest nie do pogodzenia ze swobodą kształtowania stosunków umownych, ale również z art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, z którego wynika, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Ingerencja ta jest nieuzasadniona i nieproporcjonalna. W ocenie BCC decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy powinna w najdalszym możliwym zakresie uwzględniać zgodną wolę stron w momencie zawarcia umowy prawa cywilnego.

Ponadto uchodzi uwadze projektodawcy, że decyzja wstecznie stwierdzająca istnienie stosunku pracy niesie za sobą skutki na bardzo wielu płaszczyznach. Decyzje o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy będą rzutowały nie tylko na sytuację przedsiębiorców, ale także w szerokim zakresie na osoby, których będą dotyczyły. W uzasadnieniu do Projektu oraz przy ocenie skutków regulacji ten aspekt został całkowicie pominięty. Tylko tytułem przykładu należy wskazać, że w stosunku do osób zatrudnionych pojawia się pytanie o to, czy składki opłacone przez te osoby z tytułu „zreklasyfikowanej” współpracy zostaną im zwrócone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak będą traktowane wypłacone tym osobom zasiłki, czy rozliczenia podatkowe zostaną skorygowane automatycznie przez właściwe organy, w jaki sposób będzie traktowany odprowadzony uprzednio podatek solidarnościowy, czy też jakie skutki będzie niosła reklasyfikacja umowy w podatku VAT. **Projekt naraża osoby samozatrudnione na sankcje karne z tytułu wystawienia tzw. pustych faktur, a zatem na karę pozbawienia wolności do 25 lat.**

	W przypadku reklasyfikacji umów prawa cywilnego zawartych z osobami nieprowadzącymi działalności gospodarczej pojawią się w szczególności pytania o to, czy zapłacone przez płatnika uprzednio składki zostaną automatycznie przeksięgowane na poczet składek „pracowniczych”, czy opłacone należności podatkowe zostaną zaliczone na poczet należności z tytułu stosunku pracy, jak będą traktowane wynagrodzenia uprzednio wliczone w koszty działania przedsiębiorcy. Przy nawarstwieniu zarysowanej problematyki pojawia się też pytanie o sposób księgowania bieżących wpłat podczas trwania procesu sądowego. Ponadto, wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy może wiązać się z zarzutem nielegalnego zatrudnienia, o ile decyzja ta będzie dotyczyła osób mających status cudzoziemców. W Projekcie nie wskazano, czy przedsiębiorca z momentem wydania decyzji ma występować o wydanie nowego zezwolenia na pracę/zarejestrować nowe oświadczenie, czy w tym zakresie następuje wstrzymanie wykonania skutków decyzji do prawomocnego zakończenia sprawy. Brak także wskazania, czy w okresie oczekiwania na nowe dokumenty legalizujące pracę osoba o statusie cudzoziemca będzie mogła wykonywać pracę. Projekt przewiduje prosty schemat ustalania stosunku pracy w sytuacji, gdy kwestia tego ustalenia jest złożona, jak również skutki takiego ustalenia występują na bardzo wielu obszarach wymagających uregulowania. Projekt oraz ocena skutków regulacji powinny zostać uzupełnione o szczegółowe regulacje rozstrzygające wszelkie problemy, jakie niesie za sobą decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w innych obszarach – podatkowym, składkowym, materialnoprawnym. Są to jednak na tyle istotne regulacje, że w ocenie BCC Projekt po stosownym uzupełnieniu powinien być poddany ponownym konsultacjom.
Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 2d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Zgodnie z proponowanym w Projekcie brzmieniem art. 34 ust. 2d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy podlegać będzie natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Wykonanie tej decyzji ma podlegać wstrzymaniu wyłącznie w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z: 1) obowiązkami w zakresie podatków powstałymi przed dniem wydania decyzji, 2) obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych powstałymi przed dniem wydania decyzji. Stan wstrzymania będzie trwał do dnia upływu terminu wniesienia odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu. Tym samym Projekt zakłada, że w okresie trwania procedury odwoławczej przedsiębiorca będzie zobowiązany traktować osobę, której dotyczy decyzja tak jak pracownika, ze wszystkimi tego konsekwencjami. W Projekcie nie przewidziano możliwości jakiegokolwiek ścieżki prowadzącej do zwrotu poniesionych przez przedsiębiorcę kosztów w przypadku, gdy z prawomocnego rozstrzygnięcia sądu będzie wynikało, że decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy była nieuzasadniona. Rozwiązania tego typu, przy wielości decyzji,

	mogą doprowadzić do w skrajnych przypadkach do upadłości przedsiębiorstwa. Tymczasem Projekt zakłada, że przedsiębiorcy nie zostaną zrekompensowane zarówno poniesione koszty obsługi prawnej, jak i ponoszone przez kilka lat koszty świadczeń i stosowania uprawnień pracowniczych na podstawie nieuzasadnionej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Należy mieć przy tym na uwadze, że sprawy z zakresu prawa pracy (do prawomocnego ich zakończenia) obecnie trwają kilka lat i w związku z tym niezasadnie poniesione koszty – których zwrotu przedsiębiorca nie uzyska – mogą być ogromne. Ponadto, mając na uwadze czas trwania postępowań sądowych, po stronie przedsiębiorców pojawi się realne ryzyko niemożności ubiegania się o zwrot nadpłaconych danin publicznoprawnych po prawomocnym zakończeniu postępowania sądowego czemu Projekt w żadnej mierze nie zapobiega. Natychmiastowa wykonalność decyzji będzie rodziła skutki również dla osób, których będą dotyczyły decyzje bowiem nie należy zapominać, że finansują one zarówno należności podatkowe, jak również część składek na ubezpieczenia społeczne. Również te osoby nie uzyskają zwrotu poniesionej szkody oraz pełnych kosztów obsługi prawnej. W przypadku osób współpracujących z przedsiębiorcą w ramach samozatrudnienia (na podstawie umów B2B) skutki te będą jeszcze bardziej dotkliwe. Odnosząc się do omawianych uregulowań należy wskazać, że w dotychczasowym orzecznictwie przyjmuje się, iż natychmiastowa wykonalność decyzji administracyjnej nie jest sprzeczna z prawem do sądu, ale musi być <u>proporcjonalna i uzasadniona</u> ważnym interesem społecznym lub indywidualnym. W odniesieniu do Projektu kształt regulacji, która doprowadza do sytuacji, w której przez kilka lat przedsiębiorca oraz osoby objęte decyzją ponoszą bezzwrotnie koszty stosunku pracy, w sytuacji, gdy okaże się, że decyzja nie była uzasadniona, nie jest ani uzasadniona, ani proporcjonalna, ani tym bardziej nie przemawia za tym jakikolwiek interes społeczny czy indywidualny. W ocenie BCC decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy powinna być wydawana wyłącznie w odniesieniu do stanu przyszłego. Gdyby jednak projektodawca stał na stanowisku o konieczności objęcia tą decyzją okresu wstecznego to podnieść należy, że z Projektu nie wynika jak daleko może cofnąć się Państwowa Inspekcja Pracy wydając decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Jedynie pośrednio z art. 1 pkt 3) lit. a) i b) Projektu można wnioskować, że okres wsteczny mógłby obejmować maksymalnie okres jednego roku. Należy w tym miejscu wskazać, że gdyby intencją projektodawcy było objęcie decyzją o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy nielimitowanego, wstecznego okresu to będzie to niosło poważne konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych. Takie ustalenie będzie bowiem wiązało się z obciążeniem systemu ubezpieczeń społecznych, przy braku wpływu składek z uwagi na ich przedawnienie i tym samym brak zobowiązania do zapłaty. Jednocześnie, również w przypadku przedsiębiorców i osób samozatrudnionych pojawi się ryzyko niemożności odzyskania składek z tytułu dotychczasowej współpracy w związku z upływem stosownych terminów, w których zwrot składek może być dokonany. Samozatrudnieni zostaną zatem nie tylko zobowiązani do pokrycia
--	--

	swojej części składki jako pracownicy, ale nie odzyskają uprzednio odprowadzonych składek z tytułu samozatrudnienia. Przy ocenie skutków regulacji projektodawca nie wskazał na tego rodzaju skutki, stąd domniemywać można, że założeniem jest objęcie wstecznie maksymalnie rocznego okresu. Tym niemniej Projekt wymaga w tym zakresie uszczegółowienia.
Art. 1 pkt 13 Projektu (projektowane brzmienie art. 34 ust. 5b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	W Projekcie przewidziano, że: 1) od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy podmiotowi kontrolowanemu oraz osobie, której dotyczy decyzja przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy, które musi być wniesione w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy); 2) Główny Inspektor Pracy rozpoznaje odwołanie, o którym mowa w pkt 1) powyżej, w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5c ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy); 3) od decyzji Głównego Inspektora Pracy dotyczącej stwierdzenia istnienia stosunku pracy przysługuje odwołanie, które winno być wniesione za pośrednictwem tego organu w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia (proponowany w Projekcie art. 34 ust. 5d ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). W tym miejscu należy wskazać, że <u>niezrozumiałe jest, dlaczego w przypadku odwołania od pierwotnej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy wydanej przez okręgowego inspektora pracy przewidziano 7-dniowy termin na złożenie odwołania.</u> Przyjmując, że decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy wydawana przez okręgowego inspektora pracy będzie miała charakter indywidualny, zakładać można, że w tym samym czasie może zostać wydana przez Państwową Inspekcję Pracy większa ich liczba. W takim stanie prawnym ustalenie 7-dniowego terminu na odwołanie jest terminem rażąco krótkim i naruszającym prawo do sądu. Proponowana regulacja narusza też równość stron postępowania, bowiem dla Głównego Inspektora Pracy został wyznaczony na rozpoznanie odwołań termin 30 dni.
Art. 2 pkt 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 461 ust. 1[1] Kodeksu postępowania cywilnego)	Należy wprowadzić do Projektu jednoznaczne regulacje, zgodnie z którymi rozpoznając odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy sąd bierze pod uwagę również naruszenia w zakresie przepisów postępowania. Luka ta pojawia się w związku z właściwością sądu powszechnego w zakresie postępowania odwoławczego oraz zastosowaniem przepisów prawa administracyjnego na etapie postępowania kontrolnego oraz odwoławczego przed Głównym Inspektorem Pracy. Obecnie podobna luka występuje w sporach z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Wyrazem tej luki prawnej są wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010 roku, sygn. akt I UK 151/09 oraz z dnia 14 stycznia 2010 roku, sygn. akt I UK 252/09, gdzie wskazano, że postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad

	decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania. Sytuacja taka w praktyce prowadzi do tego, iż wielokrotnie sądy powszechne akcentują naruszenia na etapie postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, jednocześnie wskazując, że wobec naruszeń tych muszą pozostać bierne. <u>Trudno przyjąć, że projektodawca w ramach prac nad Projektem działa w tym zakresie w sposób zamierzony i obliczony na możliwość naruszania bez konsekwencji procedury administracyjnej. Nie ma po stronie Państwowej Inspekcji Pracy żadnych relewantnych cech, które w tak dalekim stopniu prowadziłyby do uprzywilejowania tego organu.</u>
Art. 2 pkt 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 461 ust. 1[2] Kodeksu postępowania cywilnego)	Zupełnie niezrozumiałe jest ustalenie właściwości miejscowej według siedziby okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję w pierwszej instancji. Projekt zakłada, że stroną postępowania sądowego jest pracodawca, osoba, której dotyczy decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Trudno dopatrzeć się jakiegokolwiek logicznego uzasadnienia dla ustalenia właściwości miejscowej według siedziby okręgowego inspektora, który nie jest nawet stroną postępowania sądowego. Tak ustalona właściwość powoduje konieczność podróży po stronie wszystkich stron postępowania. W tym uprzedzić należy argumenty o możliwości odbywania rozpraw zdalnych wskazując, że po pierwsze pierwszoplanową zasadą postępowania cywilnego jest bezpośredniość, a ponadto praktyka prowadzenia spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy pokazuje, że w sprawach tych wielokrotnie istnieje potrzeba okazania dokumentacji, co uniemożliwiania prowadzenia posiedzeń zdalnych. Ustalenie właściwości miejscowej sądu w sposób w jaki uczyniono to w Projekcie jest sprzeczne z zasadami ekonomiki procesowej oraz szybkości trwania postępowania i praktyce doprowadzi do wydłużenia tych postępowań, a także narazi na dodatkowe koszty Skarb Państwa (choćby w zakresie zwrotu kosztów dojazdu i utraconych zarobków), a także strony postępowania.
Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7c] Kodeksu postępowania cywilnego)	Zgodnie z proponowanym w Projekcie brzmieniem art. 477^{7c} Kodeksu postępowania cywilnego stronami postępowania są pracodawca i osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja oraz Główny Inspektor Pracy. Jednocześnie w Projekcie zaproponowano brzmienie art. 460 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, w sprawach z zakresu prawa pracy Główny Inspektor Pracy, a w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy i wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności. <u>Powyższe przepisy nie korespondują z kręgiem podmiotów, wobec których może być wydana decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy (!).</u> Zgodnie bowiem z proponowanym w Projekcie brzmieniem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy może być wydana podmiotom niebędącym pracodawcami i innym jednostkom

	organizacyjnym – na rzecz których jest lub w ciągu 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. Używanie w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego pojęcia „pracodawcy” jest zawężające i pozbawia prawa do sądu adresatów decyzji niebędących pracodawcami. Jednocześnie w żadnym przepisie Projektu nie wskazano, że definicja „pracodawcy” wprowadzona do ustawy Państwowej Inspekcji Pracy znajduje również zastosowanie do procedury odwoławczej w ramach Kodeksu postępowania cywilnego. W dotychczasowej praktyce stosowania procedury cywilnej pojęcie pracodawcy rozumiane jest zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie Pracy, a nie w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Tym samym część podmiotów, wobec których można wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy zostanie pozbawiona prawa do sądu.
Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7d] Kodeksu postępowania cywilnego)	Niezrozumiały jest zawarty w Projekcie zakaz zawarcia ugody w sprawie z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Należy mieć na uwadze, że wprowadzone do Projektu przepisy dotyczące reklasyfikacji umów chronią w znacznej mierze indywidualny interes pracownika. Mając dodatkowo na uwadze czas trwania postępowań sądowych oraz charakter spraw o ustalenie stosunku pracy trudno uznać wprowadzenie ogólnego zakazu zawarcia ugód za zasadny. W ocenie BCC w sprawach o takim charakterze należałoby jako wzorcowy traktować art. 13 Kodeksu postępowania administracyjnego, który przewiduje, że organy administracji publicznej w sprawach, których charakter na to pozwala, dążą do polubownego rozstrzygnięcia kwestii spornych oraz ustalania praw i obowiązków będących przedmiotem postępowania w należących do ich właściwości sprawach (...). <u>W ocenie BCC możliwość zawarcia ugody powinna być ostatecznie oceniana przez sąd, bowiem trudno uznać z góry, że żadna ze spraw, których przedmiotem jest stwierdzenie stosunku pracy nie będzie możliwa do rozwiązania w drodze ugody.</u> Trudno wyobrazić sobie prowadzenie wieloletniego sporu o ustalenie stosunku pracy obejmującego kilka miesięcy podczas gdy ani przedsiębiorca, ani osoba zainteresowana (być może dawno już niepracująca dla tego przedsiębiorcy) nie widzą celu w jego prowadzeniu. Sprawy takie będą stanowiły zbędne obciążenie Skarbu Państwa. W sprawach, których okoliczności na to pozwalają w interesie wszystkich stron leży dążenie do polubownego ich załatwienia. Oceny tej powinien w konkretnych sytuacjach dokonywać sąd rozpoznający sprawę, a nie ustawodawca.
Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7e] § 2 Kodeksu)	Odnosząc się do procedury rozstrzygania spraw z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy należy zwrócić uwagę na proponowane w Projekcie brzmienie art. 477^{7e} § 2 Kodeksu postępowania cywilnego.

postępowania cywilnego)	Zgodnie z tym przepisem, jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania wydana zostanie decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy w zakresie objętym powództwem o ustalenie, sąd zawiesza postępowanie. Sąd umarza postępowanie w przypadku uprawomocnienia się decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji. Zawieszenie postępowania, w którym dana osoba dochodzi ustalenia stosunku pracy do czasu rozstrzygnięcia odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy (jeżeli decyzja taka została wydana) jest całkowicie nielogiczne i jest kolejnym krokiem w stronę przewlekłości postępowania sądowego. Po pierwsze, praktyka sądowa pokazuje, że powództwa tego rodzaju niemal nigdy nie dotyczą samego ustalenia stosunku pracy, ale połączone są innymi roszczeniami, na przykład o wpłacenie pracy w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop, odprawy, itp. Zawieszanie zatem całego postępowania tylko dlatego, iż zawisła sprawa z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy jest nieuzasadnione. Sytuacja taka będzie tym bardziej dotkliwa jeżeli do wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy dojdzie na przykład po 5 latach trwania sporu o ustalenie istnienia stosunku pracy przez pracownika (pracownik będzie oczekiwał przez następne lata na zakończenie sprawy z odwołania od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, choć sprawa z jego powództwa była już na ukończeniu). Jednocześnie sprzeczne z zasadą ekonomiki procesowej jest powielanie postępowań. Właściwa regulacja powinna przewidywać, że w takiej sytuacji nie wydaje się decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. W takim stanie sprawy Główny Inspektor Pracy wstępuje do toczącego się postępowania.
Art. 2 pkt 8 Projektu (projektowane brzmienie art. 477[7g] § 2 Kodeksu postępowania cywilnego)	BCC zwraca uwagę na proponowane w Projekcie brzmienie art. 477^{7g} Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sąd drugiej instancji uchylając wyrok i poprzedzające go decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy może sprawę przekazać do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy, który wydał zaskarżoną decyzję w pierwszej instancji. Analogiczny przepis obowiązuje obecnie w odniesieniu do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych i od lat krytykowany jest przez praktyków prawa cywilnego, w tym również przez sądy. Wielokrotnie doprowadza on do przewlekłości postępowań nie dając sądowi I instancji możliwości uchylenia decyzji w sytuacji, gdy ewidentnie na etapie postępowania administracyjnego zaistniały okoliczności, których nie da się sanować w drodze postępowania sądowego i powinny prowadzić do uchylenia decyzji. Strony oczekują zatem kolejne lata na postępowanie przed sądem II instancji tylko po to, aby sąd mógł uchylić decyzję i przekazać do ponownego rozpoznania. <u>W związku z tym BCC proponuje albo umożliwienie uchylenia decyzji również sądowi I instancji, albo alternatywnie wyeliminowanie możliwości uchylania decyzji i przekazywania ponownie do organu.</u>

Art. 3 Projektu (projektowane brzmienie art. 281, art. 282, art. 283 Kodeksu pracy)	BCC jest przeciwne rozwiązaniom podwyższającym kary dla pracodawców. Skuteczność kary nie zależy od jej wysokości, ale od jej nieuchronności. Czynienie Państwowej Inspekcji Pracy nowoczesnym organem i usprawnienie pracy nie powinno polegać na podwyższaniu kar, ale na zapewnieniu narzędzi i środków finansowych do prowadzenia skutecznych kontroli i walki z rzeczywistym czarnym zatrudnieniem. Podwyższanie kar dla pracodawców pod hasłem usprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy jest w ocenie BCC nieakceptowalne.
Art. 14 Projektu (vacatio legis)	Okres <i>vacatio legis</i> proponowany w Projekcie jest zbyt krótki. Mając na uwadze dotychczasowy stan prawny oraz nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy wdrożenie nowych przepisów wymaga przygotowania od strony procesowej (proponowane regulacje w stosunku do obecnie istniejących odwracają bowiem ciężar dowodzenia). Należy też mieć na uwadze skutki omawianej regulacji dla podmiotów, w tym również dla organów państwowych działających w oparciu o procedurę zamówień publicznych.
Brak w Projekcie wskazania, czy dotyczy on również Pracowników Tymczasowych	Z Projektu nie wynika jednoznacznie czy dotyczy on również reklasyfikacji umów prawa cywilnego zawieranych w reżimie ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 roku, poz. 236; dalej jako: „Ustawa o Pracy Tymczasowej”). W celu uniknięcia wątpliwości należałoby albo jednoznacznie wyłączyć tę grupę umów z regulacji objętych Projektem dotyczących reklasyfikacji umów, albo też doprecyzować przepisy Projektu w sposób odpowiedni do reżimu Ustawy o Pracy Tymczasowej i zawartej w niej terminologii. Należy choćby tytułem przykładu wskazać, że do istotnych warunków umowy o pracę należy zgodnie z art. 13 Ustawy o Pracy Tymczasowej określenie terminu i sposobu wypłacania wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej. Objęcie Projektem umów zawartych w reżimie Ustawy o Pracy Tymczasowej wymagałoby również uwzględnienia specyfiki trójstronnego stosunku pracy tymczasowej i faktu, iż ewentualne podporządkowanie zwykle pochodzi od pracodawcy użytkownika.