



OPZZ/BM/826/2025

Warszawa, dnia 1 października 2025 roku

**Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej**

Szanowna Pani Minister,

w odpowiedzi na pismo z dnia 2 września br. (znak: DP.I.0210.142.2025) uprzejmie informuję, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych pozytywnie ocenia rozwiązania prawne mające na celu wzmocnienie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

W dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, pojawianiu się nowych przepisów i wymagań, a także nadużyć i niewłaściwych praktyk w wielu zakładach pracy, kompetencje PIP oraz środki przeznaczone na jej działanie muszą zostać znacząco zwiększone, w szczególności w obszarze możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie rozwiązań zawartych w projekcie ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283, dalej: projekt) będzie umożliwiała bardziej efektywne i skuteczne egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, a tym samym doprowadzi do poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową.

Chcemy jednak wskazać, że kierunek reformy Państwowej Inspekcji Pracy powinien wyznaczyć dialog społeczny oparty o zasady dobrej wiary, szacunku i transparentności.

W dyskusji nad zapowiadanymi zmianami od samego początku powinni uczestniczyć przedstawiciele obecnych w Radzie Dialogu Społecznego reprezentatywnych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców, przy pełnym poszanowaniu ich praw, roli i doświadczenia w budowaniu racjonalnych oraz sprawiedliwych rozwiązań prawnych.

Niestety, przy opracowywaniu tak ważnych regulacji dla rynku pracy i milionów zatrudnionych zabrakło tego dialogu, a rola partnerów społecznych w tym procesie z niezrozumiałych powodów została ograniczona wyłącznie do oceny przedłożonych propozycji zmian.

Popierając projekt poniżej zgłaszamy uwagi do poszczególnych jego regulacji:

1) do art. 1 pkt 2:

- w związku z nałożeniem na PIP nowego zadania związanego z wydawaniem decyzji stwierdzających istnienie 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, a także innych planowanych obowiązków, należy zapewnić PIP dodatkowe środki finansowe, które w szczególności będą mogły być wykorzystane na zatrudnienie nowych pracowników.
- należy dokonać zmiany treści art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez doprecyzowanie definicji stosunku pracy w taki sposób, aby móc jednoznacznie ocenić, czy praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy czy też może być świadczona na innej podstawie.
Definicja stosunku pracy powinna być skonstruowana w sposób jasny i zrozumiały, nie pozwalający na dokonywanie szerokich interpretacji. Nie ulega wątpliwości, że realizacja powyższego postulatu mogłaby również ułatwić inspektorom pracy wykonywanie nowych zadań i obowiązków.

2) do art. 1 pkt 3 lit. b:

- w obszarze rozszerzenia katalogu podmiotów mogących podlegać kontroli PIP należy wydłużyć okres - z jednego roku do trzech lat. Przedłożona propozycja umożliwi inspektorowi pracy skuteczną realizację funkcji kontrolnych.

3) do art. 1 pkt 6:

- w odniesieniu do art. 15 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy proponujemy doprecyzować zasady pomocy udzielanej inspektorom pracy przez organy Policji.
Obecne brzmienie art. 15 przedmiotowej ustawy w sposób bardzo ogólny określa zasady udzielenia stosownej pomocy w trakcie prowadzonych czynności przez PIP, co prowadzi do wątpliwości co do zakresu czynności, które organy Policji mogą podejmować na wniosek inspektora pracy.
Warto zatem wprowadzić dodatkową regulację, w której będzie opisany proces udzielania pomocy przez organy Policji np. w udziale w sprawdzaniu tożsamości dla celów ustalenia legalności zatrudnienia, pomocy przy dostępie do miejsca wykonywania kontroli i porządku w tym miejscu, a także ustalaniu miejsca pobytu osób podejrzanych o popełnienie wykroczeń, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Nie ulega wątpliwości, że obecność Policji zniechęci do utrudniania dokonywania kontroli PIP, a tym samym przełoży się na lepsze przestrzeganie prawa.

4) do art. 1 pkt 9:

- do uprawnień inspektorów pracy w zakresie utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku należy dodać możliwość przeprowadzania oględzin za pomocą dronów, tj. bezzałogowych statków powietrznych. Taka metoda badania stanu faktycznego miałaby szczególnie istotne znaczenie np. w razie kontroli bhp na budowach oraz sprawdzania legalności zatrudnienia.

5) do art. 1 pkt 10:

- pozytywnie oceniamy możliwość dokonania kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny. Nowoczesne środki komunikacji elektronicznej mogą ułatwić i usprawnić inspektorom pracy prowadzenie wielu czynności kontrolnych np. oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, przesłuchania kontrolowanego czy świadków. Należy mieć jednak na uwadze to, że projekt pozwala na przeprowadzanie niektórych czynności zdalnych *„w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli”*. Kontrole zdalne należy zatem potraktować jako racjonalne i przydatne rozwiązanie, ale rozwiązanie uzupełniające w stosunku do tradycyjnych osobistych kontroli u pracodawcy, podczas których inspektor pracy ma możliwość szerszego działania.

6) do art. 1 pkt 13 lit. c:

- zgodnie z projektowanym przepisem jeżeli materiał zebrany przez inspektora pracy nie pozwoli na ustalenie wynagrodzenia danej osoby to w decyzji zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę. To rozwiązanie może być niekorzystne dla potencjalnych pracowników dlatego proponujemy, aby odnosić się średniego wynagrodzenia przysługującego na danym stanowisku pracy funkcjonującego w określonych realiach rynkowych, uwzględniających np. miejsce pracy czy branżę.

7) do art. 1 pkt 13 lit f:

- w stosunku do osoby, której praw i obowiązków dotyczy decyzja okręgowego inspektora pracy, termin odwołania do Głównego Inspektora Pracy powinien wynosić 14 dni od dnia doręczenia decyzji.

8) do art. 2 pkt 8 lit. b:

- w regulacjach opisujących tryb postępowania odwoławczego od decyzji Głównego Inspektora Pracy brakuje przepisów dotyczących określenia skutków jej zmiany dla osoby, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja (dalej: pracownik), co w praktyce może prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych i negatywnych konsekwencji dla pracownika.

W celu ich uniknięcia należy wprowadzić przepis, który w precyzyjny i jednoznaczny sposób określi, że w razie orzeczenia sądowego zmieniającego decyzję Głównego Inspektora Pracy pracownik nie ponosi żadnych kosztów, związanych z uwzględnieniem odwołania, o którym mowa w art. 477^{7b} § 1.

Taka sama zasada powinna obowiązywać w razie zmiany lub uchylecia zaskarżonej decyzji przez Głównego Inspektora Pracy (art. 477^{7b} § 3, art. 477^{7e} § 1).

W ten sposób, w razie niekorzystnego rozstrzygnięcia dla pracownika, wykluczy się jakąkolwiek możliwość wystąpienia wobec niego z roszczeniem regresowym.

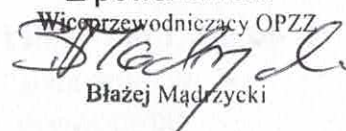
- 9) Wnosimy o zawarcie w projekcie regulacji znoszącej obowiązek wystawiania inspektorom pracy upoważnień do kontroli i uznanie za wystarczające okazanie legitymacji służbowej inspektora pracy, co w znacznej mierze przyczyniłoby się do ograniczenia zbędnej biurokracji oraz zwiększenia szybkości i efektywności kontroli.

- 10) Należy rozważyć zmianę art. 58 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez wprowadzenie możliwości stosowania zadaniowego czasu pracy dla inspektorów pracy. Pozwoli to na lepsze dopasowanie czasu pracy inspektorów pracy (a tym samym możliwości przeprowadzenia kontroli) do godzin funkcjonowania podmiotów kontrolowanych oraz podmiotów współpracujących.

- 11) Dla wzmocnienia niezależności i bezstronności, a także lepszej realizacji nałożonych na PIP zadań proponujemy wprowadzenie kadencyjności funkcji Głównego Inspektora Pracy (5 - 6 lat), wraz z określeniem w projekcie przesłanek wygaśnięcia kadencji.

Z poważaniem

Wiceprzewodniczący OPZZ



Błażej Mądrzycki