Koniec fikcyjnych zleceń? PIP dostanie prawo do przekształcania umów

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 26, wrzesień 2025 11:36
Katarzyna Sekuła
Odsłony: 829

Państwowa Inspekcja Pracy stoi u progu największej reformy od lat. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt nowelizacji ustawy, który w sierpniu trafił do wykazu prac legislacyjnych rządu. Dokument przewiduje nie tylko wzmocnienie kompetencji kontrolnych inspektorów, ale przede wszystkim nadanie im prawa do jednostronnego przekształcania wadliwie zawartych umów cywilnoprawnych – w tym umów B2B – w umowy o pracę. To rozwiązanie od lat postulowane przez PIP, ale budzące spory i niepokój wśród pracodawców.

Reforma wpisuje się w kamienie milowe Krajowego Planu Odbudowy. Jej celem jest zwiększenie skuteczności nadzoru nad rynkiem pracy i ograniczenie patologii w zatrudnieniu. Zgodnie z projektem inspektorzy zyskają dostęp do danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajowej Administracji Skarbowej. Dzięki temu kontrole będą oparte na analizie ryzyka, co – jak podkreśla Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki – pozwoli skuteczniej wyłapywać podmioty naruszające przepisy.

Jedną z kluczowych zmian będzie również możliwość prowadzenia kontroli zdalnych. Inspektorzy będą mogli żądać dokumentów w formie elektronicznej, a także przeprowadzać przesłuchania online. Co więcej, podczas transmisji „na żywo" sprawdzą warunki BHP na stanowiskach pracy. Jak zapewnia Stanecki, to rozwiązanie ograniczy formalności i koszty po stronie firm. Protokoły z takich kontroli będą podpisywane elektronicznie, z zachowaniem prawa przedsiębiorcy do zgłaszania uwag.

Najwięcej emocji budzi jednak kompetencja do administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych w etaty. Dziś PIP może jedynie wystąpić do sądu pracy lub wydać polecenie zmiany podstawy zatrudnienia. Po wejściu w życie nowelizacji inspektor będzie mógł samodzielnie wydać decyzję administracyjną, którą następnie będzie można zaskarżyć do Głównego Inspektora Pracy, a w dalszej kolejności do sądu. – Ten środek prawny będziemy stosować z rozwagą. To nie jest narzędzie do likwidowania wszystkich umów cywilnoprawnych, tylko tych, które w oczywisty sposób omijają przepisy prawa pracy – uspokaja Stanecki.

Według danych GUS, na koniec marca 2025 roku w Polsce ponad 1,4 mln osób pracowało na podstawie umów-zleceń i podobnych kontraktów. To o 5,5 proc. więcej niż rok wcześniej. Inspekcja od lat wskazuje, że w części przypadków takie formy zatrudnienia są wykorzystywane wbrew ich naturze – faktycznie pełniąc rolę etatu, ale bez gwarancji urlopu, ochrony chorobowej czy składek emerytalnych.

Jeśli dojdzie do przekształcenia, konsekwencje dla pracodawcy będą poważne. Oprócz obowiązku opłacenia zaległych składek ZUS i podatków, konieczne będzie rozliczenie nadgodzin, urlopów oraz prowadzenie dokumentacji pracowniczej. Nowelizacja przewiduje także wzrost kar – do 60 tys. zł za zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę.

Reforma zakłada, że PIP nie ograniczy się wyłącznie do sankcji. Inspektorzy planują kampanię informacyjną dotyczącą różnic między zatrudnieniem etatowym a cywilnoprawnym. – Połączenie działań edukacyjnych i kontrolnych powinno przynieść pozytywny efekt. Naszym celem jest ochrona pracownika, ale też jasność dla pracodawców – mówi Stanecki.

Każdego roku do PIP wpływa ok. 50 tys. skarg dotyczących naruszeń prawa pracy. Wprowadzenie możliwości przekształcania umów niemal na pewno zwiększy tę liczbę. – Już dziś wiemy, że tych skarg będzie bardzo dużo. Pracownicy czekają na to rozwiązanie, a uczciwi przedsiębiorcy nie mają się czego obawiać – dodaje Główny Inspektor Pracy.

Phoca PDF

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 26, wrzesień 2025 11:36
Katarzyna Sekuła
Odsłony: 829

Projekt ustawy przewiduje również podwyższenie budżetu PIP o 10 proc., co ma pozwolić na skuteczniejszą realizację nowych obowiązków. Rząd planuje przyjęcie nowelizacji w IV kwartale 2025 roku, a wejście przepisów w życie – na początku 2026 roku.

Zmiany, które czekają Państwową Inspekcję Pracy, mogą na trwałe zmienić krajobraz polskiego rynku pracy. Dla części pracowników oznaczają szansę na stabilne zatrudnienie i lepszą ochronę socjalną. Dla wielu pracodawców – nowe wyzwania, ryzyko sankcji i konieczność dostosowania modelu współpracy. Jedno jest pewne: równowaga między elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia znów staje się jednym z głównych tematów debaty publicznej.

Źródło: IP Newseria

Phoca PDF