FEDERACJA PRZEDSIĘBIORCÓW POLSKICH

Al. Ujazdowskie 51 | 00-536 Warszawa | Tel.: +48 697 775 333

biuro@federacjaprzedsiebiorcow.pl
www.federacjaprzedsiebiorcow.pl

Najważniejsze wnioski i postulaty z debaty eksperckiej

„Reforma PIP – negatywne skutki złego prawa"

Debata ekspercka pt. „**Reforma PIP – negatywne skutki złego prawa"**, która odbyła się **22 października 2026 r. w ramach V Kongresu „Dialog o Gospodarce"**, stała się przestrzenią do merytorycznej dyskusji na temat planowanych zmian w funkcjonowaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz ich potencjalnych konsekwencji dla polskiego rynku pracy i gospodarki.

Głównym przedmiotem rozmowy były proponowane uprawnienia inspektorów pracy do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Eksperci analizowali zarówno skutki takiego rozwiązania dla pracowników i przedsiębiorców, jak i jego wpływ na pewność prawa oraz stabilność stosunków zatrudnienia.

W centrum dyskusji znalazło się pytanie, w jaki sposób skutecznie wzmacniać bezpieczeństwo socjalne osób pracujących i ograniczać nierówności między przedsiębiorstwami, nie doprowadzając jednocześnie do powstania niepewności prawnej i nadmiernych obciążeń po stronie pracodawców. Istotnym wątkiem była również kwestia pełniejszego oskładkowania umów cywilnoprawnych. Uczestnicy podkreślali, że realizacja uzasadnionych celów społecznych powinna iść w parze z przejrzystymi przepisami, równymi warunkami konkurencji oraz odpowiednim vacatio legis, umożliwiającym przedsiębiorcom dostosowanie się do nowych regulacji.

W panelu eksperckim udział wzięli:

- **Adam Szejnfeld – senator RP i zastępca przewodniczącego senackiej Komisji Gospodarki Narodowej i Innowacyjności,**
- **Janusz Krasoń – główny inspektor pracy,**
- **Natalia Mileszyk z Think Tank The Company,**
- **prof. Monika Gładoch z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego,**
- **prof. Marcin Wiącek – Rzecznik Praw Obywatelskich w latach 2021–2026**
- **Marek Kowalski – przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich**.

Dyskusję moderował Łukasz Guza, zastępca redaktora naczelnego „Dziennika Gazety Prawnej".

1. Najważniejsze przekazy i wątki

1. Reforma PIP ingeruje w swobodę zawierania umów

- Nowe przepisy dają inspekcji pracy bardzo silne narzędzie do zmiany cywilnoprawnej formy zatrudnienia na umowę o pracę.

- Ograniczają swobodę wyboru formy współpracy przez dwie strony stosunku prawnego.
- Nie każda umowa cywilnoprawna oznacza nadużycie - wiele osób świadomie wybiera zlecenie lub B2B.

Główny przekaz: Państwo nie powinno automatycznie utożsamiać umowy o pracę z jedyną właściwą formą zatrudnienia.

2. Wątpliwości konstytucyjne i ograniczone prawo do sądu

- Wątpliwości budzi zgodność nowych uprawnień PIP z konstytucyjną wolnością jednostki i zasadą swobody umów.
- W ocenie prof. Marcina Wiącka procedura nie zapewnia stronom wystarczających gwarancji.
- Problemem jest m.in. ograniczona możliwość przedstawiania dowodów i wpływania na przebieg postępowania.
- Decyzja inspektora może wywoływać skutki od momentu jej wydania, zanim strony faktycznie ją otrzymają.

Główny przekaz: Tak daleko idąca ingerencja państwa wymaga odpowiednich gwarancji proceduralnych i skutecznego prawa do sądu.

3. Reforma nie uwzględnia zmian zachodzących na rynku pracy

- Model pracy zmienił się szczególnie po pandemii.
- Coraz większe znaczenie mają praca zdalna, elastyczne godziny, praca projektowa, platformowa i współpraca B2B.
- Miejsce, czas i podporządkowanie nie zawsze odpowiadają tradycyjnemu modelowi stosunku pracy.
- Młodsze pokolenia często bardziej cenią elastyczność niż stabilność wynikającą z etatu.

Główny przekaz: Prawo pracy musi nadążać za współczesną gospodarką, a nie utrwalać model zatrudnienia z poprzednich dekad.

4. Zagrożenie dla konkurencyjności polskich firm i innowacyjnej gospodarki

- Usztywnianie form zatrudnienia może szczególnie uderzyć w branże technologiczne, IT, innowacje i usługi.
- Firmy mogą mieć trudności z pozyskiwaniem specjalistów, którzy preferują B2B.
- Istnieje ryzyko przenoszenia działalności i specjalistów poza Polskę i Europę.
- Dodatkowe koszty zatrudnienia mogą ograniczać konkurencyjność przedsiębiorstw.

Główny przekaz: Reforma może osłabić atrakcyjność Polski jako miejsca prowadzenia nowoczesnej działalności gospodarczej.

5. Nierówne traktowanie firm i zaburzenie konkurencji

- PIP nie ma zasobów, aby skontrolować wszystkie przedsiębiorstwa korzystające z umów cywilnoprawnych.

- Firmy skontrolowane mogą ponosić inne koszty niż przedsiębiorstwa działające na podobnych zasadach, ale jeszcze nieskontrolowane.
- Powstaje ryzyko nierównych warunków konkurowania.
- Dodatkowe konsekwencje mogą pojawić się w rozliczeniach z ZUS i administracją skarbową.

Główny przekaz: Selektywne egzekwowanie przepisów może prowadzić do nierównej konkurencji i niepewności prowadzenia biznesu.

6. Problem nie dotyczy wyłącznie przedsiębiorców – liczy się również wybór pracownika

- Część pracowników świadomie wybiera umowy zlecenia lub B2B.
- Dotyczy to m.in. studentów, specjalistów, programistów i osób wykonujących kilka aktywności zawodowych.
- Zmiana formy zatrudnienia wbrew oczekiwaniom pracownika może prowadzić do odejścia do konkurencji.
- Nie można zakładać, że każda osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej czuje się pokrzywdzona.

Główny przekaz: Ochrona pracownika powinna uwzględniać jego rzeczywiste potrzeby i wolę, a nie tylko administracyjnie narzucaną formę zatrudnienia.

7. Problemem jest jakość stanowienia prawa i brak zaufania do państwa

- Uczestnicy wskazywali na nieprzewidywalność regulacji i brak odpowiedniego dialogu.
- Natalia Mileszyk przywołała wynik badania, według którego poziom zaufania przedsiębiorców do państwa wynosił 1,92 w skali pięciostopniowej.
- Marek Kowalski zwracał uwagę na niedostateczną jakość procesu legislacyjnego i późne przygotowanie oceny skutków regulacji.
- Przedsiębiorcy oczekują stabilności, przewidywalności i konsultowania zmian.

Główny przekaz: Niepewność prawna i brak zaufania do państwa są równie poważnym problemem jak same koszty nowych regulacji.

8. Alternatywą mogło być wyrównanie zasad oskładkowania

- Marek Kowalski wskazywał, że zamiast wprowadzania administracyjnego mechanizmu przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, należało rozważyć pełniejsze oskładkowanie umów zlecenia, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności tej formy zatrudnienia.
- Takie rozwiązanie mogłoby ograniczać nierówności konkurencyjne.
- Jednocześnie pozwalałoby zachować elastyczne formy zatrudnienia.
- Postulowano również obserwację skutków reformy przez co najmniej rok i późniejszą ocenę potrzeby zmian.

Główny przekaz: Należy szukać rozwiązań, które wyrównują warunki konkurencji, ale nie likwidują różnorodności form zatrudnienia.

2. Najważniejsze stanowiska uczestników

Adam Szejnfeld - Prawo pracy jest anachroniczne i nie uwzględnia zmieniającego się rynku. Elastyczność jest dziś kluczową wartością dla pracowników i przedsiębiorców.

Marcin Wiącek - Reforma budzi poważne wątpliwości konstytucyjne, szczególnie w zakresie swobody umów, proporcjonalności i prawa do sądu.

Monika Gładoch - Praktyczne stosowanie nowych przepisów może stworzyć niepewność, zwiększyć ryzyka przedsiębiorców i doprowadzić do konfliktów interpretacyjnych.

Natalia Mileszyk - Reforma pogłębia nieufność między państwem a przedsiębiorcami i może osłabić innowacyjne branże oraz konkurencyjność Polski.

Marek Kowalski - Zamiast wprowadzania mechanizmu administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, należało rozważyć wyrównanie zasad oskładkowania umów zlecenia, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności tej formy zatrudnienia.

Janusz Krasoń - PIP jest przygotowana do realizacji nowych zadań, a pierwsze działania przebiegają spokojnie. Reforma ma służyć ochronie osób, które faktycznie powinny być zatrudnione na etacie.

3. Ważne dane i konkrety z dyskusji

- **90%+** - Skarg, których zasadność potwierdziła PIP według Głównego Inspektora Pracy
- **200 -** Inspektorów przygotowanych do realizacji nowych zadań
- **480 mln zł -** Wynagrodzeń wyegzekwowanych dla pracowników – dane przywołane przez GIP
- **1,92/5 -** Poziom zaufania przedsiębiorców do państwa według przywołanego badania

Dane dotyczące skali rynku przywołane podczas panelu:

- ok. 2,5 mln umów zlecenia;
- ok. 1,5 mln działalności gospodarczych.

Warto również odnotować, że Główny Inspektor Pracy zapowiedział przejście od kontroli wyłącznie skargowych do kontroli planowanych na podstawie oceny ryzyka, z wykorzystaniem danych PIP, ZUS i KAS.

4. Najważniejsze napięcie w całej dyskusji

Warto podkreślić, że panel nie był wyłącznie krytyką reformy. Zderzyły się w nim dwie perspektywy:

- **Perspektywa ochrony pracownika** (przeciwdziałanie obchodzeniu prawa pracy, zapewnienie urlopów, świadczeń, zabezpieczenia emerytalnego i zdrowotnego, egzekwowanie rzeczywistego stosunku pracy i ograniczanie nadużyć ze strony pracodawców)
- **Perspektywa wolności gospodarczej** (prawo do wyboru formy współpracy, elastyczność zatrudnienia, ochrona konkurencyjności firm, pewność prawa i proporcjonalność ingerencji państwa)

Janusz Krasoń zwracał uwagę, że za umową o pracę stoją konkretne prawa i zabezpieczenia pracownika. Z kolei pozostali paneliści w dużej mierze podkreślali, że ochrona tych praw nie powinna oznaczać automatycznego ograniczenia dobrowolnych i legalnych form współpracy.

5. Pięć najmocniejszych przekazów

1. Ochrona pracowników nie może oznaczać ograniczania wolności wyboru legalnej formy zatrudnienia.

2. Prawo pracy musi odpowiadać realiom XXI wieku - elastyczność jest dziś jedną z najważniejszych wartości na rynku pracy.

3. Źle skonstruowana reforma może osłabić konkurencyjność polskich firm, szczególnie w sektorach innowacyjnych i technologicznych.

4. Nowe uprawnienia PIP wymagają odpowiednich gwarancji proceduralnych, pewności prawa i poszanowania konstytucyjnych praw obu stron.

5. Zamiast administracyjnie narzucać jedną formę zatrudnienia, należy wyrównywać zasady konkurencji i oskładkowania różnych form pracy.

[KONIEC DOKUMENTU]