think tank
the company.

21 sierpnia 2026

Think Tank The Company – jak PIP stosuje swoje kompetencje podczas kontroli?

Kontrola nie powinna być stosowana w jakimkolwiek przypadku instrumentalnie; co jest ideą i dorobkiem deregulacji SprawdzaMY

Czy nowe kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy („PIP") są stosowane według reguł, które jednocześnie pozwalają skutecznie reagować na nadużycia i zapewniają przedsiębiorcom przewidywalność, proporcjonalność oraz równe traktowanie? To właśnie ten standard, a nie wynik pojedynczej kontroli będzie miał największe znaczenie dla rynku pracy i gospodarki w Polsce. Szczególne znaczenie ta kwestia ma w zakresie specyfiki tzw. pracy platformowej. Modele funkcjonowania platform internetowych różnią się bowiem od klasycznej organizacji przedsiębiorstwa. Praca może być wykonywana bezpośrednio na rzecz platformy, poprzez podmioty pośredniczące albo w innych formach kontraktowych. Sama forma prawna współpracy nie powinna przesądzać ani o istnieniu stosunku pracy, ani o jego braku. Decydujące znaczenie powinny mieć rzeczywiste warunki wykonywania pracy, gdzie w przypadku takich platform mamy – co do zasady – do czynienia z umowami cywilnoprawnymi, a nie umowami o prace.

Pierwsze decyzje podejmowane na podstawie nowych kompetencji PIP, które wynikają z nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która to nowelizacja weszła w życie w dniu 08 lipca 2026 r., mogą kształtować praktykę wykraczającą poza pojedyncze postępowania. Jeżeli określony model zostanie uznany za spełniający przesłanki stosunku pracy, konsekwencje takiej interpretacji mogą dotyczyć innych przedsiębiorstw wykorzystujących podobne rozwiązania. Dlatego potrzebne jest możliwie szybkie wypracowanie jednolitych kryteriów oceny modeli współpracy. Brak takich kryteriów zwiększa ryzyko, że standard regulacyjny będzie powstawał poprzez kolejne indywidualne kontrole, a przedsiębiorcy będą poznawali granice dopuszczalnych modeli działalności dopiero w wyniku działań PIP.

– *Think Tank The Company apeluje do Pani Ministry A. Dziemianowicz-Bąk i Pana Inspektora J. Krasonia o możliwie pilne zaprzestanie instrumentalnego wykorzystywania instrumentów nadzoru z ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, jak również o zaprzestanie korzystania przez organy Państwowej Inspekcji Pracy z kompetencji z art. 11 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Takie działanie organów Państwowej Inspekcji Pracy, tj. instrumentalne wykorzystywanie takich instrumentów, jest niezgodne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym ze standardami składającymi się na konstrukcję demokratycznego państwa prawnego. Jest to równocześnie działanie, które może implikować odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu nieprawidłowego działania organów administracji publicznej, jak również jest to działanie, które może prowadzić do stworzenia niewłaściwego rozumienia pojęcia stosunku pracy w rozumieniu postanowień z art. 5 ust. 1 Dyrektywy 2024/2831, a tym samym do wręcz „śmierci cywilnej" platform internetowych i roszczeń inwestorów wobec Polski z tytułu naruszenia postanowień umów o wspieraniu inwestycji. Koniecznym w rezultacie jest*

zaprzestanie tej działalności przez PIP – mówi **Eliza Kruczkowska, dyrektorka zarządzająca Think Tank The Company i autorka apelu.**

Postulaty Think Tank the Company;

- **Po pierwsze, potrzebne są jasne kryteria stosowania nowej kompetencji PIP.** Przedsiębiorca i osoba wykonująca pracę powinni być w stanie ocenić, jakie cechy ich relacji mogą prowadzić do stwierdzenia istnienia stosunku pracy, nie można występowania umowy o pracę domniemywać.
- **Po drugie, zastosowanie tego instrumentu powinno podlegać zasadzie proporcjonalności.** Im większa ingerencja administracji w istniejący stosunek prawny, tym wyższy powinien być standard uzasadnienia takiej decyzji.
- **Po trzecie, konieczne jest zapewnienie spójności praktyki PIP.** Podobne modele współpracy powinny być oceniane według tych samych kryteriów. Ma to szczególne znaczenie w sektorach, w których określony model kontraktowy jest stosowany przez wielu przedsiębiorców.
- **Po czwarte, obecny okres wymaga ostrożności w tworzeniu precedensów.** Przed rozstrzygnięciem wątpliwości konstytucyjnych oraz zakończeniem implementacji tzw. dyrektywy dotyczącej pracy z platformami internetowymi pojedyncze postępowania nie powinny w praktyce zastępować systemowego określenia zasad funkcjonowania całego rynku.

Możliwość administracyjnego stwierdzenia stosunku pracy ingeruje w kilka elementów autonomii stron: decyzję o wyborze formy współpracy, wybór kontrahenta oraz możliwość określenia treści łączącego strony stosunku prawnego.

Ocenie powinien jednak podlegać charakter i skala ingerencji oraz jej proporcjonalność wobec celu, który ustawodawca chce osiągnąć.

Prezydent RP skierował ustawę do kontroli następczej Trybunału Konstytucyjnego, a 17 lipca 2026 r. wystąpił o zbadanie zgodności z Konstytucją m.in. przepisu przyznającego PIP kompetencję do stwierdzania istnienia stosunku pracy.

Do czasu rozstrzygnięcia tej kwestii administracja będzie zatem stosowała instrument, którego konstytucyjne granice pozostają przedmiotem sporu.

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z 11 marca 2026 r. istotnie zmieniła zakres kompetencji PIP. Inspekcja uzyskała możliwość stwierdzenia, w drodze decyzji administracyjnej, istnienia stosunku pracy w sytuacji, w której strony zawarły umowę cywilnoprawną, jeżeli sposób wykonywania pracy odpowiada przesłankom określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Zmiana odpowiada na kwestię wykorzystywania umów cywilnoprawnych w przypadkach, w których charakter wykonywanej pracy może wskazywać na istnienie stosunku pracy. Z punktu widzenia ochrony pracownika wzmocnienie możliwości egzekwowania prawa pracy ma więc uzasadnienie. Jednocześnie przyjęty mechanizm oznacza istotną zmianę sposobu ingerencji państwa w relacje pomiędzy stronami umowy. Dotychczas spór dotyczący charakteru stosunku prawnego był rozstrzygany przede wszystkim na gruncie prawa prywatnego i podlegał kontroli sądowej. Nowa kompetencja pozwala organowi administracji publicznej stwierdzić istnienie stosunku pracy w drodze decyzji, co samo w sobie stoi w opozycji do zasady wolności gospodarczej i zasady swobody umów.

Powstaje w ten sposób napięcie pomiędzy dwiema wartościami chronionymi przez państwo: skuteczną ochroną osób wykonujących pracę oraz autonomią stron w kształtowaniu stosunków gospodarczych.

Przy ocenie nowej regulacji należy oddzielić dwa zagadnienia.

Pierwszym jest sama konstytucyjność przyznania PIP kompetencji do stwierdzania stosunku pracy. Drugim – standard, według którego kompetencja ta będzie wykorzystywana w praktyce.

To drugie zagadnienie ma szczególne znaczenie dla przedsiębiorców. Ustawa daje administracji instrument bezpośrednio ingerujący w istniejące relacje kontraktowe. Tym samym rośnie znaczenie przewidywalności działania organów, jednolitych kryteriów oceny oraz zasady proporcjonalności.

Z analizy wynika również pytanie o kolejność stosowanych instrumentów. Administracyjne stwierdzenie stosunku pracy należy do najbardziej ingerujących środków pozostających w dyspozycji PIP. Z perspektywy zasady proporcjonalności zasadne jest więc przyjęcie, że powinno być stosowane przede wszystkim wtedy, gdy charakter relacji prawnej jest dostatecznie jednoznaczny, a środki mniej ingerujące nie pozwalają osiągnąć celu regulacji.

Odpowiedź na powyższe jest tym ważniejsza, że do 2 grudnia 2026 r. Polska powinna implementować Dyrektywę (UE) 2024/2831 dotyczącą poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Regulacja odnosi się bezpośrednio do problemu prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę platformową.

W najbliższych miesiącach na siebie nakładają się więc trzy procesy: rozpoczęcie stosowania nowych kompetencji PIP, kontrola konstytucyjności części tych przepisów oraz implementacja nowych regulacji europejskich dotyczących pracy platformowej.

Powstaje ryzyko, że praktyka administracyjna zacznie kształtować się wcześniej niż docelowe otoczenie regulacyjne.

O Think Tank The Company:

Think Tank The Company to apolityczny, pro biznesowy ośrodek ekspercki, który łączy głos przedsiębiorców z analizą i praktyką gospodarczą. Działa na rzecz innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki, przekuwając doświadczenie biznesu w systemowe rozwiązania. Zasady, którymi się kieruje, to rzetelność, sprawczość i apolityczność. Zapleczem Think Tanku jest Rada Biznesu tworzona przez czołowych przedsiębiorców - strategiczne kierunki wspierają m.in. Rafał Brzoska i Michał Sołowow. W skład organizacji wchodzi także Rada ds. MŚP.

Kluczowe liczby:

- Przedsiębiorcy w Polsce: 2,8 mln firm, 75% PKB, 10 mln zatrudnionych
- Społeczność The Company: 2500 firm, ponad 100 branż
- Deregulacja 1.0 (SprawdzaMY): 522 złożone propozycje, ponad 200 aktów normatywnych, które weszły już w życie
- Akcja powodziowa: 123 mln PLN zebranych, 24 domy wybudowane w 10 miesięcy
- Rada Biznesu: 13 czołowych polskich przedsiębiorców, Przewodniczący Rady Biznesu: Michał Sołowow, Przewodniczący Rady Think Tank The Company: Rafał Brzoska
- Rada ds. MŚP - 21 przedsiębiorców

Think Tank The Company koncentruje się wokół czterech strategicznych filarów:

- Deregulacja
- Gospodarka i konkurencyjność
- Innowacje i przyszłość
- Wizerunek przedsiębiorcy i społeczeństwo

Think Tank The Company powstał na kanwie sukcesu inicjatywy deregulacyjnej SprawdzaMY, która w ciągu roku złożyła rządowi 522 propozycje deregulacyjne, z czego ponad 200 jest już obowiązującym prawem. Ale to nie tylko zmiany w prawie, Think Tank The Company ma na swoim koncie przede wszystkim sprawczość – m.in. wybudowanie osiedla dla powodzian w Stroniu Śląskim, gdzie 24 rodziny dostały dach nad głową i to w zaledwie po 10 miesiącach od wielkiej powodzi w 2024 roku.

www.thinktanktc.org

---

[1] *Źródło: Raport PARP 2025, Eurostat, SME Performance Review 2025*