

Nowe uprawnienia dla PIP i inne zmiany

Sierpień 2025



PIP zyska nowe uprawnienia – zamiana umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę

Rząd przedstawił projekt **nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw**, który znacząco wzmocni jej uprawnienia. Najważniejsza zmiana polega na tym, że inspektorzy pracy będą mogli wydawać decyzje administracyjne stwierdzające istnienie stosunku pracy, gdy w praktyce zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach odpowiadających zatrudnieniu pracowniczemu. Decyzje te będą natychmiast wykonalne, co oznacza, że pracodawca będzie zobowiązany traktować daną osobę jak pracownika jeszcze zanim odwołanie pracodawcy trafi do sądu.

Obok tego rozwiązania projekt przewiduje także możliwość wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS na potrzeby kontroli, wprowadzenie kontroli zdalnych oraz podwyższenie wysokości grzywnien za naruszenia prawa pracy.

Przyjęcie projektu przez Radę Ministrów planowane jest na **IV kwartał 2025 r.**

Już dziś pracodawcy powinni zweryfikować prawidłowość umów cywilnoprawnych w firmie, ponieważ po wejściu w życie nowych przepisów PIP zyska realne narzędzia, by samodzielnie przekształcić je w umowy o pracę.



ZUS przejmie obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia zwolnienia

To może być jedna z **najważniejszych zmian dla pracodawców** od lat: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało rozpoczęcie prac nad reformą systemu wypłaty świadczeń chorobowych. Pracodawcy zostaną zwolnieni z obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego za pierwsze dni niezdolności do pracy – świadczenie ma być wypłacane przez ZUS już od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego.

Obecnie to pracodawca ponosi koszty wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy pracownika (a w przypadku pracowników po 50. roku życia – przez 14 dni). Dopiero po tym czasie obowiązek przejmuje ZUS, wypłacając zasiłek chorobowy. Proponowane zmiany mają odwrócić ten model i zdjąć z pracodawców istotne obciążenie finansowe i administracyjne.



Uelastycznienie komunikacji ze związkami zawodowymi i radą pracowników

Do wykazu prac legislacyjnych rządu wpisano projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych oraz [ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji](#). Projekt ten umożliwi komunikowanie się między zakładową organizacją związkową a pracodawcą oraz między radą pracowników a pracodawcą nie tylko w formie pisemnej, ale również w formie elektronicznej lub dokumentowej (np.: poprzez za pośrednictwem poczty elektronicznej).

Uelastycznienie kanałów komunikacji ma obejmować następujące sprawy:

- udzielanie informacji związkom zawodowym w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę;
- udzielanie związkom zawodowym informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej;
- powiadamianie zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą;
- przekazywanie radzie pracowników informacji m.in. o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia.

Projekt znajduje się obecnie na etapie prac rządowych. Planowany termin jego przyjęcia przez Radę Ministrów to **IV kwartał 2025 r.**



Obowiązek informowania cudzoziemców o prawie do związków zawodowych – rozbieżności w interpretacji przepisów

Od **1 czerwca 2025 r.** pracodawcy, którzy powierzają cudzoziemcom pracę – niezależnie od tego, czy na podstawie umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej – są zobowiązani do przekazania im pisemnej informacji o przysługującym im prawie do wstępowania do związków zawodowych. Informacja ta musi być sformułowana w języku zrozumiałym dla cudzoziemca.

Mimo pozornie jednoznacznego brzmienia przepisu, w praktyce budzi on wiele pytań – m.in. czy obowiązek dotyczy wyłącznie nowo zatrudnionych osób, czy także tych już pracujących, oraz czy należy wskazywać konkretne organizacje związkowe działające u pracodawcy.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, informacja powinna mieć charakter ogólny – bez wskazywania konkretnych organizacji związkowych działających u pracodawcy – i obejmować zarówno prawo do przystępowania, jak i zakładania związków. Resort wskazuje, że obowiązek ten dotyczy wyłącznie cudzoziemców zatrudnianych od 1 czerwca 2025 r. i powinien być realizowany z chwilą zatrudnienia. Co istotne, także w sytuacji, gdy w zakładzie nie działają związki zawodowe, pracodawca ma obowiązek przekazania informacji o tym, czym są związki zawodowe oraz o przysługującym cudzoziemcom prawie do ich tworzenia i przystępowania do nich.

Z kolei Główny Inspektorat Pracy (GIP) prezentuje szerszą interpretację – jego zdaniem obowiązek informacyjny obejmuje również cudzoziemców już zatrudnionych przed 1 czerwca. GIP wskazuje również, że informację należy przekazać niezależnie od tego, czy u pracodawcy działają związki zawodowe.

Z chęcią odpowiemy na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Emil Smogorzewski

Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska

Associate, prawo pracy



k.szwarczyńska@romanowski.eu



668 310 898