

## PIP Z NOWYMI UPRAWNIENIAMI

8 lipca 2026 r. wchodzi w życie przepisy istotnie wzmacniające uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, a w konsekwencji również ZUS, w zakresie kontroli form zatrudnienia i współpracy cywilnoprawnych. Przy czym od 8 lipca nie zmieniają się żadne przepisy, które przesądzą o tym, z jaką umową mamy do czynienia. Nie zmienia się zawarta w Kodeksie pracy definicja stosunku pracy. PIP zyskuje natomiast narzędzia do szybszej i skuteczniejszej walki z nadużywaniem umów cywilnoprawnych. Inspektorzy pracy zyskają na tym polu większe uprawnienia, a urząd otrzyma nowe możliwości analityczne, pomocne w typowaniu firm, w których ryzyko naruszeń prawa pracy jest największe. Pomoże w tym wymiana danych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową. Nowe przepisy ułatwią też przeprowadzenie kontroli, bo inspektor będzie mógł wiele czynności prowadzić zdalnie.

Ponadto, PIP, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Krajowa Administracja Skarbowa będą działać w ramach międzyinstytucjonalnego zespołu ds. oceny ryzyka, co zwiększy skuteczność typowania podmiotów do kontroli oraz przepływ informacji pomiędzy instytucjami.

### *Kluczowe zmiany*

Jeżeli współpraca realizowana jest w warunkach właściwych dla stosunku pracy, inspektor PIP może:

- **wydać polecenie** doprowadzenia stanu do zgodności z prawem poprzez zawarcie umowy o pracę lub skorygowanie istniejącego stosunku cywilnoprawnego,
- a jeśli polecenie nie zostanie wykonane – **wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy** albo wystąpić do sądu z **powództwem o ustalenie stosunku pracy**.

Polecenie i decyzja inspektora będzie wywoływać skutki prawne, w tym na gruncie prawa podatkowego, **od dnia ich wydania**, bez działania wstecz.

Przy czym organ administracji nie kreuje nowej relacji – on jedynie stwierdza, że relacja faktyczna ma cechy stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p.

### *Oceniana będzie praktyka, nie tylko umowa*

Inspektor będzie miał podstawy, by podważyć prawidłowość zawartego kontraktu cywilnego, i to bez względu na nazwę umowy, gdy występują cechy charakterystyczne dla umowy o pracę. Zatem inspektor pracy zakwestionuje zawartą umowę cywilnoprawną, gdy w relacji występuje podporządkowanie organizacyjne, zleceniobiorca wykonuje polecenia zlecającego, pracuje w wyznaczonym mu miejscu i czasie, a ponadto po stronie wykonawcy nie występuje realne ryzyko gospodarcze. Istotną kwestią jest również to, kto wydaje polecenia, czy zlecający kontroluje czas i sposób wykonywania zadań, czy wykonawca może korzystać z podwykonawców.

### **Kontakt:**

[wroclaw@explico.com.pl](mailto:wroclaw@explico.com.pl)

### **Zobacz inne:**

[www.explico.com.pl](http://www.explico.com.pl)

Jeśli wykonawca nie ma realnej swobody organizacyjnej, w rzeczywistości działa w strukturze pracodawcy i pod jego

adzorem, to inspektor może mieć podstawy, żeby podważyć prawidłowość takiej relacji cywilnoprawnej. Każdy taki kontrakt i sposób jego wykonywania będzie jednak analizowany indywidualnie. Dla oceny, czy mamy do czynienia z etatem, mają bowiem znaczenie wszystkie okoliczności takiego zatrudnienia.

### ***Każdy przypadek należy analizować indywidualnie***

Nie można stosować jednej uniwersalnej checklisty dla sprawdzenia czy w danym przypadku faktycznie doszło do pozornego zawarcia umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę. Np. przy informatykach właśnie z uwagi na bezpieczeństwo danych umowa i praktyka sprowadza się do tego, że informatyk musi korzystać ze sprzętu firmowego często ze względów bezpieczeństwa. Dlatego do każdej sytuacji należy podejść indywidualnie.

### ***Co warto zrobić już teraz?***

**Rekomendowana lista kontrolna dla każdej organizacji, w której są zawierane umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia czy świadczenia usług, czy B2B, czy też umowy o dzieło):**

- dokonanie przeglądu wszystkich podpisanych i wykonywanych umów pod kątem, czy są w nich zapisy rodzące ryzyko zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę,
- ocena, czy faktyczny sposób realizowania współpracy odpowiada postanowieniom umowy,
- przeprowadzenie audytu posiadanej dokumentacji związanej z wykonywaniem umów współpracy, w tym korespondencji mailowej prowadzonej między pracownikami organizacji a osobami wykonującymi zadania w ramach umów cywilnoprawnych,
- ocena, czy pracownicy organizacji zarządzający współpracą z osobami wykonującymi zadania w ramach umów cywilnoprawnych mają odpowiednią wiedzę, jak musi wyglądać ta współpraca, aby nie rodziła ryzyk dla organizacji uznania jej za stosunek pracy.
- Czy nowe zasady dotyczą również umów, które zostały zawarte przed 8 lipca? A jak będzie z umowami, które zakończyły się przed tą datą?

Decyzja Okręgowego Inspektora Pracy nie może dotyczyć umów rozwiązanych przed 8 lipca 2026 r. Nowy tryb postępowania kontrolnego może bowiem dotyczyć umów trwających na dzień wejścia w życie przepisów, tj. 8 lipca.

Wykonawca umowy, która została rozwiązana przed wejściem w życie nowych przepisów, może ewentualnie zwrócić się do sądu pracy. Roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się po upływie 3 lat od daty ich wymagalności.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

*\* Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*