

# B2B, zlecenia i kontrakty pod lupą PIP - nowe uprawnienia inspektorów pracy w świetle zmian od lipca 2026 r.

Organizatorem  
spotkania jest



Właściciel marek



# Decyzja PIP - ustalenie istnienia stosunku pracy:

- > Nowe przepisy przewidują, że Państwowa Inspekcja Pracy w drodze decyzji ma prawo stwierdzić istnienie stosunku pracy, gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia PIP w tej kwestii.
- > Ustawa wchodzi w życie w dniu **8 lipca 2026 r.** Co istotne, ustawa została podpisana przez Prezydenta RP, ale jednocześnie skierowana do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej.

# Istnienie stosunku pracy:

**Jakie są skutki prawne zawarcia umowy cywilnoprawnej w sytuacji, w której powinna być zastosowana umowa o pracę?**

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Na mocy art. 22 § 1(1) Kodeksu pracy - zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

**UWAGA! Przepis ten dotyczy nie tylko o umowy zlecenia, ale również umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło czy samozatrudnienia.**

# Istnienie stosunku pracy:

Warto podkreślić, że w myśl art. 22 § 1(2) Kodeksu pracy - nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Co istotne, takie zastąpienie umowy o pracę przez umowę cywilnoprawną może dodatkowo wyczerpywać znamiona wykroczenia, o którym mowa w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Kto bowiem, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł (od dnia 8 lipca 2026 r. - **od 2 000 zł do 60 000 zł**).

# Zasada swobody zawierania umów:

**Czy zasada swobody umów ma znaczenie przy zawieraniu umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenie) zamiast umowy o pracę?**

Co do zasady tak, gdyż obie strony mogą swobodnie podjąć decyzję nie tylko dotyczącą rodzaju zatrudnienia (np. umowa o pracę czy umowa o świadczenie usług?), ale również jego warunków (np. rodzaj wykonywanych obowiązków).

Jedynym ograniczeniem jest tu sytuacja, w której dane zatrudnienie wykazuje wszystkie cechy wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

# Najczęstsze błędy:

- > nazewnictwo typowe dla stosunku pracy (np. „pracodawca”, „pracownik”, „przełożony”, „zakład pracy”),
- > zapisy ograniczające swobodę miejsca wykonywania pracy (np. „w siedzibie pracodawcy”),
- > narzucenie sztywnych godzin pracy; informacja o pracy przez 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w tygodniu,
- > pełna dyspozycyjność w godzinach pracy danego podmiotu,
- > godziny nadliczbowe, dodatki za pracę w niedzielę czy święto,
- > 20/26 dni urlopu wypoczynkowego i jego wykorzystanie do 30 września następnego roku kalendarzowego,
- > okresy wypowiedzenia identyczne jak w Kodeksie pracy.

# Przedawnienie roszczeń:

**Kiedy przedawnia się roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (np. przekształcenie umowy zlecenia w umowę o pracę)?**

Co do zasady, roszczenia ze stosunku pracy (np. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych) przedawniają się po upływie 3 lat od chwili ich wymagalności.

Wyjątek stanowi tu ustalenie istnienia stosunku pracy (np. przekształcenie umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług w stosunek pracy), które to roszczenie nie ulega przedawnieniu.

W efekcie, może się więc okazać, że dana osoba wystąpiła z takim roszczeniem po upływie np. 10 lat, a pracodawca ma prawo przywołać argument przedawnienia w odniesieniu np. do urlopu czy wynagrodzenia.

# Polecenie PIP dotyczące usunięcia naruszeń:

Państwowa Inspekcja Pracy, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, otrzyma uprawnienia do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- 1) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub
- 2) niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

# Przykład:

*Strony zawarły umowę zlecenie. W trakcie kontroli PIP zarówno zleceniodawca, jak i zleceniobiorca zgodnie oświadczyli, że taki był ich zamiar.*

*Inspektor pracy po analizie umowy zlecenie zauważył, że w jej treści zawarto m.in. warunek osobistego świadczenia obowiązków i wskazane zostało miejsce pracy. Ponadto, w trakcie postępowania kontrolnego inspektor pracy stwierdził, że zleceniodawca narzuca godziny pracy, a zleceniobiorca wykonuje swoje czynności pod kierownictwem bezpośredniego przełożonego.*

*W takiej sytuacji inspektor pracy może:*

- 1) wydać polecenie odnośnie dostosowania zlecenia do wymogów Kodeksu cywilnego (np. wskazanie godzin pracy przez zleceniobiorcę, wykonywanie przez niego obowiązków w miejscu wybranym przez siebie i bez nadzoru przełożonego),*
- 2) uznać, że opisana sytuacja wyczerpuje znamiona stosunku pracy.*

# Decyzja PIP o ustaleniu istnienia stosunku pracy:

- > Jeżeli na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy okręgowy inspektor pracy stwierdzi, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, może wydać decyzję o ustaleniu istnienia stosunku pracy, lub wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.
- > W postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji PIP uwzględnia się wolę stron, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem, w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

# Decyzja PIP o ustaleniu istnienia stosunku pracy:

- > Okręgowy inspektor pracy może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją PIP.
- > Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych dotyczących stosunku pracy. Po przerwaniu biegu terminu przedawnienia biegnie on na nowo od dnia uprawomocnienia się decyzji wydanej w tym postępowaniu albo od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu wydanego w wyniku wniesienia odwołania albo powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

# Elementy decyzji PIP:

Decyzja o ustaleniu istnienia stosunku pracy ma zawierać:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;
- 2) rodzaj umowy o pracę;
- 3) datę zawarcia umowy o pracę;
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy;
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę.

Decyzja ma zawierać także uzasadnienie faktyczne i prawne.

Wydając decyzję uwzględnia się stan faktyczny istniejący w czasie kontroli – od dnia jej rozpoczęcia.

# Decyzja PIP o ustaleniu istnienia stosunku pracy:

Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie:

- 1) rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony;
- 2) miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy;
- 3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy;
- 4) wysokości wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę.

Data zawarcia umowy o pracę jest data wydania decyzji przez PIP.

# Decyzja PIP o ustaleniu istnienia stosunku pracy:

- > Jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub do wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo do jej wygaśnięcia, albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, datą zawarcia umowy o pracę jest data rozpoczęcia kontroli.
- > W takim przypadku do stron decyzji stosuje się wyłącznie przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę oraz art. 25(1) Kodeksu pracy (czyli 3 umowy na czas określony, maksymalnie na 33 miesiące).

# Decyzja PIP o ustaleniu istnienia stosunku pracy:

- > Decyzja PIP od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach.
- > Decyzja staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.
- > Stronie przysługuje odwołanie od decyzji PIP oraz zażalenie na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności.

# Odwołanie od decyzji PIP:

- > W sprawach odwołań od decyzji PIP o ustalenie istnienia stosunku pracy właściwy do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w tej decyzji.
- > Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy wnosi się na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia. Odwołanie powinno zawierać zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, a także ich uzasadnienie.
- > Jeżeli okręgowy inspektor pracy uzna odwołanie w całości za słuszne, może zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję.
- > Jeżeli odwołanie nie zostało uznane w całości za słuszne, okręgowy inspektor pracy przekazuje je niezwłocznie do sądu, nie później niż w terminie miesiąca od dnia jego wniesienia.

# Odwołanie od decyzji PIP:

- > Jeżeli w odwołaniu jest zawarty wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji albo jeżeli wniesiono zażalenie na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji, wniosek albo zażalenie podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.
- > W toku postępowania w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy sąd w uzasadnionych przypadkach może z urzędu wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji.

# Odwołanie od decyzji PIP:

- > W sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy sąd może udzielić zabezpieczenia polegającego na tym, że umowa w trakcie postępowania może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana jedynie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dotyczących powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.
- > Jeżeli przemawia za tym potrzeba ochrony praw pracownika, a istnienie stosunku pracy zostało uprawdopodobnione, sąd może dodatkowo unormować prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania.

# Odwołanie od decyzji PIP:

- > W trakcie zabezpieczenia osobie, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja albo powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, przysługuje prawo odwołania się do sądu od wypowiedzenia oraz prawo skierowania do sądu żądań powiązanych z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięciem umowy – na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
- > Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia, jeżeli w świetle okoliczności sprawy treść powództwa albo decyzji nie uprawdopodobnia, że umowa której dotyczy odwołanie jest umową o pracę.
- > Wniosek o udzielenie zabezpieczenia podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.

# Odwołanie od decyzji PIP:

- > Przewodniczący i sędziowie są obowiązani podejmować czynności tak, aby termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc od dnia wniesienia pozwu, a jeżeli pozew był dotknięty brakami – od dnia usunięcia tych braków.
- > Sąd może wydać wyrok wstępny tylko co do istnienia stosunku pracy, a co do treści stosunku pracy zarządzić dalszą rozprawę albo jej odroczenie.
- > Wydając wyrok wstępny sąd, rozstrzygając o treści stosunku pracy, może jednocześnie wydać wyrok częściowy w zakresie ustalenia rodzaju umowy lub niektórych ustalonych warunków pracy lub płacy.

# Interpretacja indywidualna:

- > Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.
- > Nie wydaje się interpretacji indywidualnej w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP lub ZUS.
- > Interpretację indywidualną wydaje się bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni.
- > Wydanie interpretacji indywidualnej podlega opłacie w wysokości 40 zł.
- > Interpretacja indywidualna jest przekazywana niezwłocznie do ZUS oraz KAS.

# Interpretacja indywidualna:

- > Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ PIP rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej.
- > Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla wnioskodawcy, z tym że wnioskodawca nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej.
- > Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

# Nowe wykroczenie:

Wydanie decyzji przez PIP odnośnie uznania danego rodzaju zatrudnienia za stosunek pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Naruszenie tej regulacji podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.

Przepis będzie obowiązywać **od dnia 8 lipca 2026 r.**





# Przepisy przejściowe:

- > Do postępowań kontrolnych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.
- > Do umów cywilnoprawnych, na podstawie których jest świadczona praca, zawartych przed dniem wejścia w życie zmian i trwających w tym dniu, stosuje się nowe przepisy.
- > Do postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w których Państwowa Inspekcja Pracy wniosła powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, stosuje się przepisy w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie nowych regulacji prawnych.

# Przepisy przejściowe:

Podmiot, który przed dniem wejścia w życie nowych przepisów zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia wszystkie cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, i który w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie nowych przepisów (08.07.2026 r.) dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie podlega odpowiedzialności określonej w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

# Jedna subskrypcja, nieograniczone możliwości rozwoju!

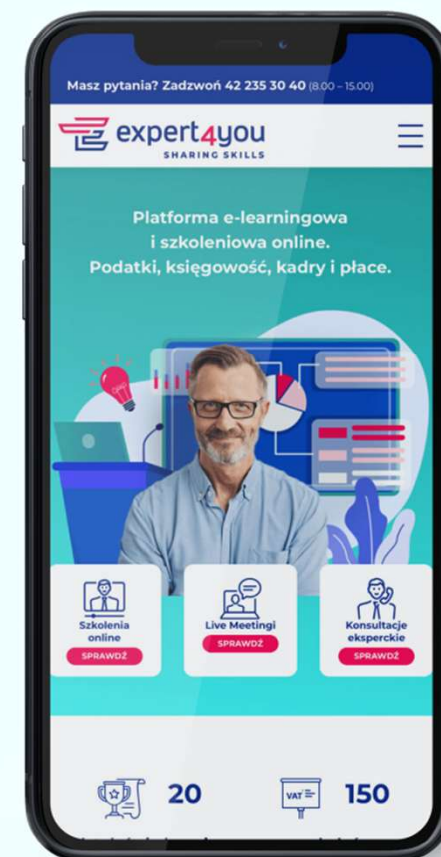
-  **Nielimitowany dostęp** do wszystkich wydarzeń NA ŻYWO w pakiecie
-  **Szkolenia, kursy, warsztaty, Live Meetingi** dla księgowości, kadr i płac oraz managerów
-  **Ponad 100 wydarzeń** miesięcznie do wyboru
-  **Bogata baza wiedzy** z nagraniami ze szkoleń i innymi materiałami merytorycznymi, dostępna 24 h/7

Sprawdź ofertę

 [www.expert4you.pl](http://www.expert4you.pl)

Masz pytania, chcesz poznać szczegóły? Skontaktuj się z nami:

 535 908 793 | 42 235 30 20  [biuro@expert4you.pl](mailto:biuro@expert4you.pl)



# Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

