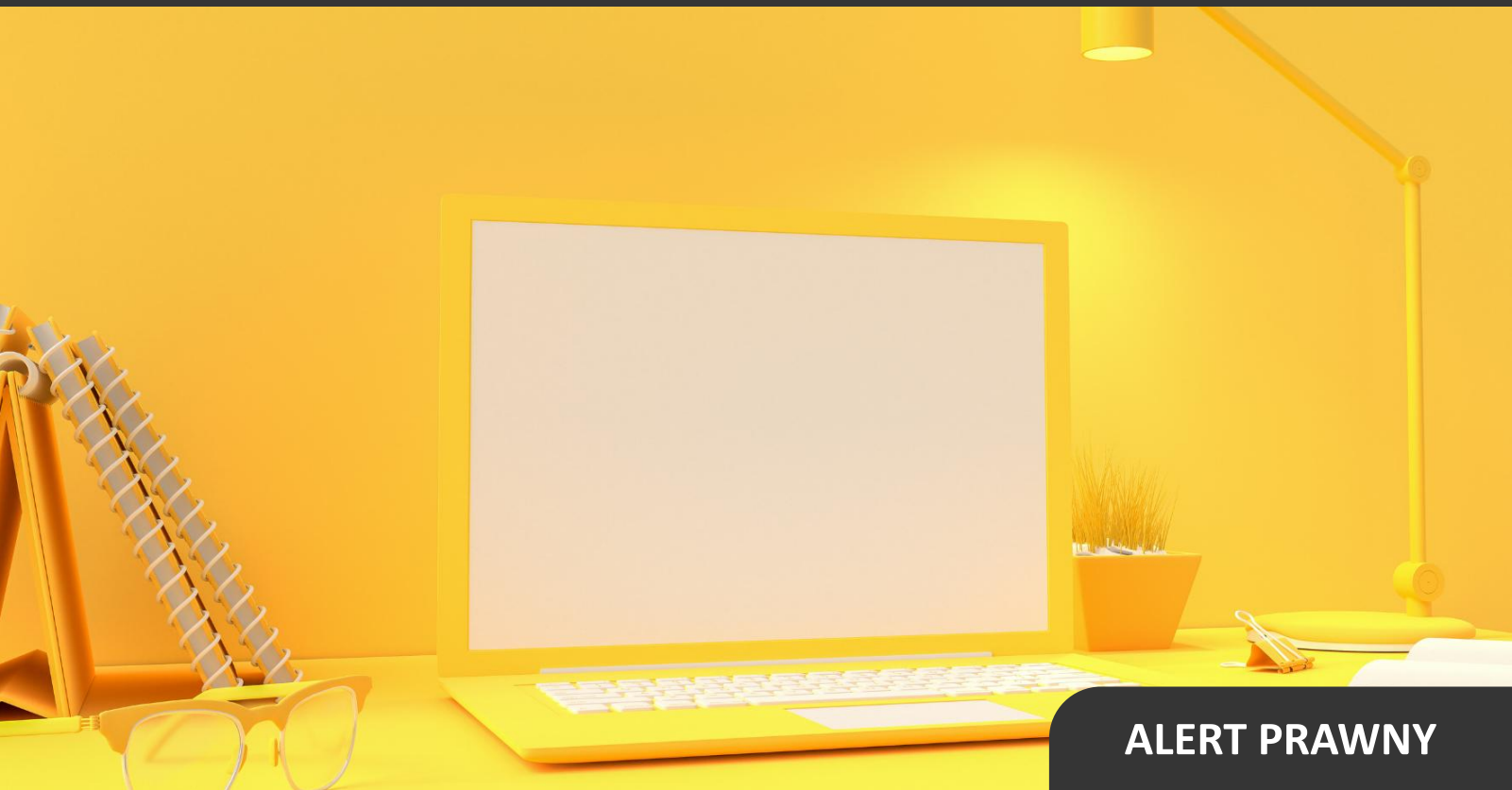




OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Zlecenie czy etat?

Nowe uprawnienia PIP w 2026 roku



ALERT PRAWNY

We wrześniu rozpoczęły się w rządzie prace nad ustawą, która ma przyznać Państwowej Inspekcji Pracy nowe uprawnienia. Wśród tych uprawnień najgłośniej mówi się o przyznaniu PIP kompetencji do przekształcania umów cywilnoprawnych (w tym umowy zlecenie, umowy o dzieło, B2B) w umowę o pracę w przypadku, gdy warunki wykonywania takiej umowy noszą cechy stosunku pracy. Ustawa ma wejść w życie już **1 stycznia 2026 r.** Poniżej przedstawiamy najistotniejsze zmiany, jakie czekają nas już niebawem.

1. Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę

Decyzja PIP

Kluczowym uprawnieniem, jakie ma otrzymać Państwowa Inspekcja Pracy, ma być uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenia, umów b2b) w umowy o pracę. Obecnie w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny w oparciu o umowę cywilnoprawną nosi cechy stosunku pracy, PIP może jedynie wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatem tylko sąd pracy może obecnie ustalić istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami.

Po zmianach sprawa ustalenia stosunku pracy nie będzie już musiała być kierowana – jak obecnie – do sądu, **lecz sam okręgowy inspektor pracy wyda decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy**. W decyzji inspektor wskaże:

- rodzaj umowy o pracę (np. na czas nieokreślony),
- datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy,
- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Wykonalność decyzji

Decyzja ta będzie **natychmiast wykonalna** w zakresie skutków prawno-pracowniczych (m.in. urlopy, wynagrodzenie za nadgodziny, inne uprawnienia pracowników), jak i skutków podatkowych i ZUS powstałych **od dnia wydania decyzji** (skutki na przyszłość). Natomiast w zakresie obowiązków podatkowych i składowych powstałych **przed dniem wydania decyzji** (skutki wstecz), wykonalność decyzji będzie wstrzymana do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania lub (w razie wniesienia odwołania) do dnia prawomocnego orzeczenia sądu.

Odwołanie do GIP, a następnie do sądu

Od decyzji inspektora będzie przysługiwało odwołanie do **Głównego Inspektora Pracy**, przy czym termin na jego wniesienie będzie bardzo krótki – zaledwie 7 dni od dnia doręczenia decyzji. Od decyzji Głównego Inspektora będzie natomiast przysługiwało odwołanie do **sądu rejonowego** w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji GIP. Stronami takiego postępowania będzie „pracodawca”, „pracownik” oraz Główny Inspektor Pracy. Co ważne, w tych sprawach niedopuszczalne będzie zawarcie ugody.

2. Rozszerzona współpraca PIP – ZUS – KAS

Projekt zakłada intensyfikację wymiany informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajową Administracją Skarbową na potrzeby prowadzonych kontroli i analizy ryzyka. Umożliwi to między innymi przeprowadzanie kontroli w tych podmiotach, w których dochodzić może z dużym prawdopodobieństwem do naruszeń prawa.

3. Zdalne kontrole

Nowelizacja przewiduje możliwość prowadzenia czynności kontrolnych w trybie zdalnym (za pośrednictwem operatora pocztowego lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej). Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnej ma umożliwić sprawne przeprowadzenie kontroli, a także ułatwić podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem. Stanowi też dostosowanie metod prowadzenia czynności kontrolnych do zmieniającej się rzeczywistości.

4. Wysokość kar

Zmianie ulegają sankcje przewidziane w Kodeksie pracy. Wysokość grzywien dla pracodawców wzrośnie nawet do 90000 zł za najpoważniejsze naruszenia prawa pracy. Również w postępowaniu mandatowym, prowadzonym m.in. przez inspektorów pracy, maksymalna kara zostanie podwyższona do 10000 zł. Wprowadzone zmiany mają pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

5. Obowiązki Głównego Inspektora Pracy

Mają zostać wprowadzone przepisy zobowiązujące Głównego Inspektora Pracy do opracowania wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Główny Inspektor Pracy ma też przeprowadzić audyt bezpieczeństwa informatycznego i sporządzić raport i określić w drodze zarządzenia metody i standardy zarządzania kontrolami w Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto Główny Inspektor Pracy, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Szef Krajowej Administracji Skarbowej, najpóźniej do dnia 27 marca 2026 r., mają utworzyć w drodze porozumienia i powołać międzyinstytucjonalny zespół zadaniowy do spraw oceny ryzyka w celu zwiększenia skuteczności kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zastanawiasz się, co oznaczają dla Ciebie powyższe zmiany i czy stosowane przez Ciebie umowy cywilnoprawne to bezpieczne rozwiązanie? Skontaktuj się z autorkami alertu.

autorki alertu

KONTAKT



Sylwia Benc

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 726 475 012
s.benc@ostrowski-legal.net



Marta Trzeciak

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 570 998 777
m.trzeciak@ostrowski-legal.net