

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – kluczowe zmiany i ich znaczenie dla przedsiębiorców

Już 8 lipca 2026 r. wejdzie w życie nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która istotnie wzmacnia kompetencje inspektorów pracy. Nowe przepisy mają jeden wyraźny cel, a mianowicie skuteczniejsze identyfikowanie tzw. „ukrytych etatów” oraz zwiększenie kontroli nad stosowaniem umów cywilnoprawnych. Zmiany te będą miały bezpośredni wpływ na przedsiębiorców, którzy korzystają z umów zlecenia, kontraktów B2B czy umów o dzieło.

Najważniejsze zmiany

Inspektor PIP sam może „ustalić” stosunek pracy wydając polecenie, decyzję administracyjną lub kierując powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy do sądu.

Nowe postępowania sądowe – przedsiębiorcy lub osoby objęte decyzją będą mogli odwołać się do sądu. Sprawa sądowa będzie toczyła się również w wyniku powództwa o ustalenie stosunku pracy wniesionego przez inspektora PIP.

Zmiany w przeprowadzaniu kontroli – wprowadzono szerszy katalog przedsiębiorców, którzy mogą zostać objęci kontrolą, możliwość kontroli zdalnej oraz szerszą wymianę danych pomiędzy organami.

Rozszerzenie uprawnień inspektorów pracy

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 **od dnia ich wydania**, bez działania wstecz. Powództwo o ustalenie stosunku pracy może natomiast **dotyczyć okresu wstecznego**. Już od momentu wszczęcia kontroli osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej objęta będzie ochroną przed ustaniem stosunku pracy przewidzianą w Kodeksie pracy.

Od decyzji inspektora PIP będą mogli się odwołać do sądu pracy zarówno przedsiębiorca, jak i osoba zatrudniona. Odwołanie będzie wstrzymywać wykonanie decyzji do momentu rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, chyba że na decyzję zostanie nałożony rygor natychmiastowej wykonalności.

Surowsze kary

Niekorzystne traktowanie pracownika w związku z ustaleniem istnienia stosunku pracy zagrożone będzie **karą grzywny w wysokości od 2 000 zł do 60 000 zł**. Zwiększeniu ulegnie także maksymalna wysokość mandatu karnego nakładanego przez PIP z 2.000 zł do 5.000 zł.

Przewidziano jednak okres przejściowy – podmioty, które w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy **z własnej inicjatywy dostosują nieprawidłowe umowy do wymogów prawa, nie będą podlegały sankcjom**.

Zmiany w przeprowadzaniu kontroli i współpraca ZUS, PIP i KAS

Nowelizacja przewiduje możliwość przeprowadzenia kontroli **w formie zdalnej** (np. przekazanie dokumentów, przesłuchania).

PIP będzie ściślej współpracować z KAS i ZUS, co zdecydowanie ułatwi PIP typowanie firm do kontroli, np. KAS będzie mógł przekazać PIP informację o osobach, które przed dłuższy okres wystawiają tylko jedną fakturę na rzecz tego samego przedsiębiorcy.

Wydawanie interpretacji indywidualnych

Przedsiębiorcy będą mogli wystąpić do Głównego Inspektora Pracy z **wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej**, czy dany model współpracy stanowi stosunek pracy, co może ochronić przedsiębiorcę przed negatywnymi konsekwencjami ze strony PIP.

Znaczenie zmian dla przedsiębiorców

Zmiany znacząco zwiększają ryzyko związane z nieprawidłowym stosowaniem umów cywilnoprawnych. Warto jak najszybciej **zweryfikować obowiązujące umowy i model współpracy**.

Przedsiębiorcy powinni w szczególności:

- › dokonać przeglądu zawartych umów cywilnoprawnych oraz zweryfikować faktyczny sposób wykonywania zadań,
- › budować świadomość różnic pomiędzy stosunkiem pracy a umową cywilnoprawną wśród osób zatrudnionych i menadżerów (np. przygotowanie webinarów, informacji),
- › przeanalizować polityki kadrowe w firmie i zdecydować, gdzie możliwe jest wykonywanie umów cywilnoprawnych, a gdzie jest zbyt duże ryzyko,
- › przygotować menadżerów na kontrolę PIP (np. manual, jak się zachować w trakcie kontroli) oraz uwzględnić kompetencje inspektorów w procedurach compliance,
- › zarządzić uprawnieniami osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych do benefitów, odpoczynku, sprzętu, pomieszczeń, czy samochodu firmowego.

Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych



Łukasz Górzny
Counsel

E: lukasz.gorzny@dzp.pl



Justyna Tyc-Brzosko
Counsel

E: justyna.tyc-brzosko@dzp.pl