

Payroll Alert

Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy od 8 lipca 2026 r.

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która wejdzie w życie 8 lipca 2026 r., istotnie zmienia otoczenie prawne podmiotów korzystających z modelu współpracy B2B oraz zatrudniających pracowników na umowie zlecenie. Nowe regulacje wzmacniają kompetencje kontrolne PIP oraz zwiększają ryzyko kwestionowania relacji cywilnoprawnych, które w praktyce mogą spełniać przesłanki stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W konsekwencji przedsiębiorcy powinni ponownie ocenić sposób organizacji współpracy, zakres podporządkowania wykonawców oraz stosowane postanowienia umowne.

Co się zmienia?

Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy

Najważniejsza zmiana to **przyznanie okręgowym inspektorom pracy uprawnienia do wydawania w drodze decyzji administracyjnej rozstrzygnięć stwierdzających istnienie stosunku pracy**. Dotychczas uprawnienie to przysługiwało wyłącznie sądom pracy.

Nie tylko kontrakt B2B. Umowa zlecenie również pod lupą inspektorów

Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy obejmują nie tylko współpracę realizowaną w modelu B2B, ale również umowy zlecenia. Kontrola może dotyczyć każdej sytuacji, w której praca jest wykonywana w sposób zbliżony do stosunku pracy, niezależnie od tego, jak formalnie została nazwana umowa między stronami.

Ważne: Zarówno kontrakty B2B, jak i umowy zlecenia mogą zostać szczegółowo przeanalizowane pod kątem tego, czy sposób wykonywania obowiązków nie spełnia cech charakterystycznych dla umowy o pracę.

Procedura:

- › Etap I – polecenie inspektora pracy: po przeprowadzeniu kontroli i umożliwieniu stronom zajęcia stanowiska inspektor wydaje na piśmie polecenie usunięcia naruszeń w terminie upływającym przed zakończeniem kontroli.

- › Etap II – decyzja okręgowego inspektora: przy niewykonaniu polecenia wszczyna się postępowanie zakończone decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy.

Decyzja musi zawierać (z ustawowymi domniemaniami):

- › strony umowy o pracę,
- › rodzaj umowy (domniemanie: na czas nieokreślony),
- › datę zawarcia (co do zasady: data decyzji; wyjątek: data kontroli, gdy pracodawca rozwiąże umowę B2B w toku postępowania),
- › rodzaj i miejsce pracy (domniemanie: siedziba pracodawcy),
- › wymiar czasu pracy (domniemanie: pełny etat),
- › wynagrodzenie (domniemanie: płaca minimalna).

Ważne: Skutki prawne decyzji obejmują: prawo pracy, prawo podatkowe, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz obowiązkowe wpłaty na fundusze celowe - od dnia jej wydania.

Powództwo okręgowego inspektora pracy do sądu

Inspektor zamiast decyzji może skierować powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, zwłaszcza w przypadku, gdy konieczne jest objęcie wcześniejszych okresów. **Wszczęcie postępowania (administracyjnego lub sądowego) przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych.**

Interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy

Od 8 lipca 2026 r. Główny Inspektorat Pracy wydaje interpretacje indywidualne z art. 22 § 1 KP na wniosek pracodawcy lub innego podmiotu podlegającego kontroli PIP.

- › Opłata: 40 zł od każdego odrębnego stanu faktycznego.
- › Termin: 30 dni od kompletnego wniosku.
- › Forma: decyzja administracyjna z odwołaniem do sądu okręgowego.
- › Ochrona wnioskodawcy: brak sankcji administracyjnych i finansowych w zakresie zastosowania się do interpretacji.

Ważne: Interpretacja jest wiążąca dla PIP, a inspektor może kwestionować współpracę tylko przy odmiennym stanie faktycznym. Interpretacja przekazywana jest automatycznie do ZUS i KAS po wydaniu.

Współpraca PIP, ZUS oraz KAS

Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy wiążą się z coraz szerszą współpracą PIP, ZUS i KAS w zakresie wymiany danych oraz analizy rozliczeń przedsiębiorców. Dane dotyczące zatrudnienia, składek i podatków są zestawiane w celu oceny rzeczywistego charakteru wykonywanej pracy oraz form współpracy. Kontrole są planowane na podstawie wspólnych analiz, które pomagają wychwycić nietypowe lub ryzykowne modele zatrudnienia.

Rozszerzenie zakresu kontroli PIP

Od 8 lipca 2026 r. kontrolom w zakresie BHP, legalności zatrudnienia i umów cywilnoprawnych podlegają **wszyscy przedsiębiorcy**, na rzecz których praca była świadczona przez osoby fizyczne (w tym B2B) w ciągu roku poprzedzającego kontrolę, niezależnie od posiadania statusu pracodawcy.

Ważne: Kontrole mogą być prowadzone nie tylko w siedzibie przedsiębiorcy, ale również w formie **zdalnej, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej**. W ramach kontroli online inspektorzy mogą żądać przekazania dokumentacji w postaci elektronicznej, udostępnienia danych i rejestrów prowadzonych w systemach informatycznych oraz składania wyjaśnień na odległość.

Podwyższenie kar grzywny

Rodzaj naruszenia	Przed 8.07.2026	Od 8.07.2026
Wykroczenia z art. 281–283 KP	1 000 – 30 000 zł	2 000 – 60 000 zł
Wykroczenia (1 500–45 000 zł)	1 500 – 45 000 zł	3 000 – 90 000 zł
Zawieranie umów B2B w warunkach stosunku pracy	Brak — niekaralne	2 000 – 60 000 zł
Mandat karny inspektora pracy	do 2 000 zł	do 5 000 zł
Zwolnienie objętego decyzją PIP pracownika	Brak przepisu	2 000 – 60 000 zł

Ważne: Przepis przejściowy (art. 16): podmiot, który zawarł umowę B2B spełniającą cechy stosunku pracy przed 8.07.2026 r. i do 8.07.2027 r. dobrowolnie zawrze umowę o pracę, nie zostanie ukarany grzywną za samo zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach stosunku pracy.

Amnestia

Podmiot, który przed 8.07.2026 r. zawarł umowę B2B spełniającą cechy stosunku pracy i do 8.07.2027 r. dobrowolnie zawrze umowę o pracę, nie poniesie grzywny za samo zawarcie takiej umowy. Amnestia nie obejmuje umów zawartych po 8.07.2026 r. **Amnestia nie zwalnia z obowiązku uregulowania zaległości ZUS i podatków.**

Ważne: Przepis przejściowy (art. 16): podmiot, który zawarł umowę B2B spełniającą cechy stosunku pracy przed 8.07.2026 r. i do 8.07.2027 r. dobrowolnie zawrze umowę o pracę, nie zostanie ukarany grzywną za samo zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach stosunku pracy.

Przygotuj się na zmiany z KR Group!

Wsparcie biznesu, kluczowe do wprowadzenia do 31 lipca 2026 r.

- › Audyt prawny aktywnych umów B2B pod kątem cech stosunku pracy.
- › Identyfikacja umów wysokiego ryzyka i sporządzenie listy priorytetowej działań naprawczych.
- › Szkolenie dla działu HR oraz managerów.
- › Aktualizacja wzorów umów B2B.

Wsparcie strategiczne, kluczowe do wprowadzenia przed 8 lipca 2027 r.

- › Złożenie wniosku o interpretację indywidualną do GIP (wyłącznie po pozytywnym audycie).
- › Wdrożenie procesu monitorowania sposobu wykonywania umów B2B.
- › Archiwizacja dokumentacji każdej współpracy B2B przez min. 10 lat.
- › Przygotowanie instrukcji na wypadek kontroli.

Zdaniem KR Group

Ustawa nowelizująca ustawę o PIP fundamentalnie zmienia krajobraz ryzyk dla podmiotów korzystających z modelu współpracy B2B. Ryzyko przekwalifikowania umowy zostaje zastąpione ryzykiem natychmiastowej decyzji administracyjnej, wiążącej dla pracodawcy, ZUS i organów podatkowych. Po raz pierwszy samo zawarcie umowy B2B w warunkach stosunku pracy staje się wykroczeniem zagrożonym grzywną do **60 000 zł od każdego przypadku**.

Kontakt



Piotr Klimowicz
Business Development Manager

t: (+48) 538 292 707
@: p.klimowicz@krgroup.pl

Centrala w Warszawie
ul. Skaryszewska 7
03-802 Warsaw, Poland

office@krgroup.pl
www.krgroup.pl