



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Reforma Państwowej Inspekcji Pracy

Najważniejsze informacje
dla pracodawców





Weryfikacja podstaw zatrudnienia

§

Art. 22. Kodeksu pracy

§ 1. 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.

Sprawdź, czy:

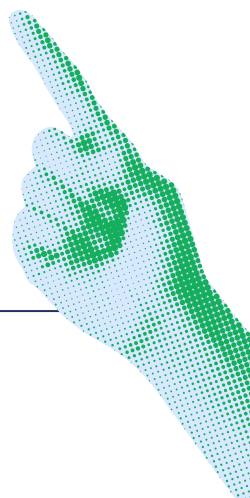
- praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy,
- w wyznaczonym miejscu i czasie,
- osobiście i w sposób ciągły.



Jeśli tak, może to być stosunek pracy. W takim wypadku właściwa jest umowa o pracę, a zawarcie innej umowy może stanowić naruszenie przepisów.

W tej sytuacji zawarcie innej umowy niż umowa o pracę może skutkować jej zakwestionowaniem przez Państwową Inspekcję Pracy, a następnie przekształceniem w umowę o pracę. A pracodawca, który mimo istnienia stosunku pracy podpisał umowę cywilnoprawną, może zostać ukarany grzywną do 60 tysięcy złotych*.

*To maksymalna wysokość grzywny po wejściu w życie reformy (8 lipca 2026 roku).
Podstawa prawna: art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.



? Co powinieneś zrobić jako pracodawca?

KROK 1

Przeprowadź systemowy, wewnętrzny **przeegląd wszystkich umów cywilnoprawnych oraz modeli współpracy** – sprawdź, czy nie należy zastąpić ich umowami o pracę.

KROK 2

Opracuj i wdróż plan działań. Jeżeli jakieś umowy wymagają przekształcenia w umowę o pracę, zrób to – najlepiej przed 8 lipca 2026 roku, kiedy PIP otrzyma nowe uprawnienia.

🕒 Okres przejściowy

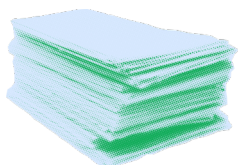
Pracodawca, który w ciągu 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy dobrowolnie przekształci umowę cywilnoprawną w umowę o pracę, **nie podlega odpowiedzialności wykroczeniowej** z tytułu zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Rekomendujemy: wykorzystaj okres abolicyjny do przeprowadzenia reorganizacji zatrudnienia w swojej firmie!

Uporządkowanie i zapewnienie spójności dokumentacji pracowniczej

Inspektor pracy będzie uprawniony w szczególności do:

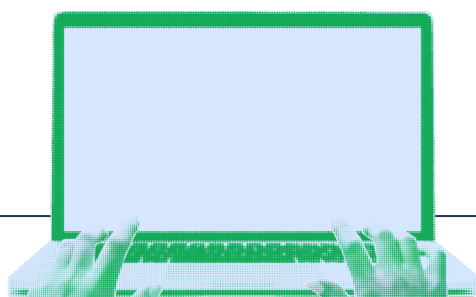
- żądania przedstawienia dokumentów, również w formie elektronicznej,
- prowadzenia kontroli w trybie zdalnym, bez fizycznej obecności w siedzibie pracodawcy,
- sporządzania kopii, zestawień oraz analiz przekazanych materiałów.



Oznacza to, że dokumentacja kadrowa i płacowa powinna być nie tylko kompletna, ale również uporządkowana, spójna i odzwierciedlająca rzeczywisty sposób wykonywania pracy.

Rekomendujemy:

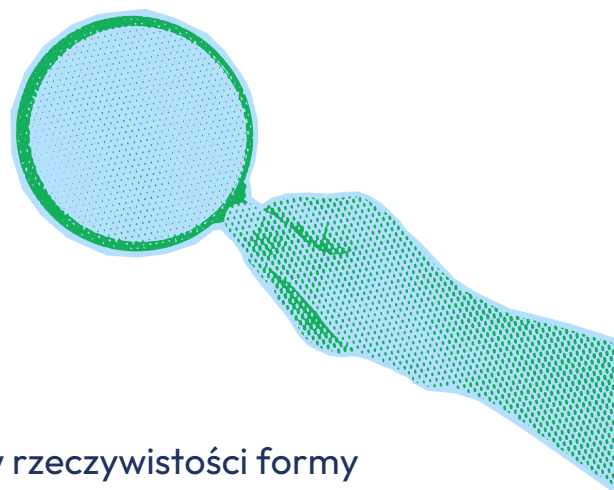
- Przejrzyj i uporządkuj wszystkie umowy oraz dokumenty stanowiące podstawę zatrudnienia, a także dokumentację dotyczącą wynagrodzeń (w tym zasad ich ustalania i wypłaty).
- Zweryfikuj ewidencję czasu pracy pod kątem jej rzetelności i zgodności z rzeczywistym wykonywaniem obowiązków.
- **Przygotuj dokumentację w formie elektronicznej, umożliwiającą jej sprawne udostępnianie w przypadku kontroli, także prowadzonej zdalnie.**



Weryfikacja modeli współpracy B2B oraz outsourcingu usług

Nowe regulacje obejmują nie tylko klasyczne umowy cywilnoprawne, ale też m.in. relacje z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą oraz struktury outsourcingowe.

Oznacza to konieczność oceny, **czy stosowane rozwiązania nie prowadzą do obchodzenia przepisów prawa pracy.**



W ramach przeglądu przeanalizuj:

- ➔ czy współpraca w modelu B2B nie przybiera w rzeczywistości formy „ukrytego etatu”,
- ➔ **stopień rzeczywistej samodzielności wykonawcy**, w tym jego wpływ na sposób, czas i miejsce realizacji usług,
- ➔ **zakres podporządkowania organizacyjnego**, np. obowiązek stosowania się do poleceń, uczestnictwo w strukturach zespołowych czy podleganie bieżącemu nadzorowi operacyjnemu,
- ➔ **występowanie elementów typowych dla stosunku pracy**, takich jak sztywne godziny świadczenia usług, obowiązek osobistego świadczenia usług czy brak ryzyka gospodarczego po stronie wykonawcy.

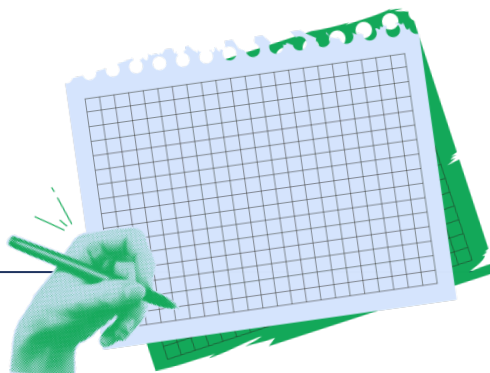
Zapewnienie spójności danych w związku z rozszerzoną wymianą informacji między instytucjami

Ustawa wzmacnia współpracę **Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie wymiany informacji i działań analitycznych.**

Oznacza to przejście do modelu, w którym dane dotyczące zatrudnienia będą analizowane w sposób skoordynowany i systemowy.

O co powinieneś zadbać?

- ➔ **Zapewnij spójność danych dotyczących zatrudnienia** w umowach, zgłoszeniach do ZUS, rozliczeniach podatkowych.
- ➔ **Weryfikuj zgodność informacji przekazywanych do poszczególnych instytucji**, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, podstawy zatrudnienia oraz okresów wykonywania pracy.
- ➔ **Eliminuj rozbieżności pomiędzy dokumentacją a praktyką**, czyli na przykład sytuacje, w których formalnie deklarowane wynagrodzenie lub zakres współpracy odbiega od rzeczywistych warunków wykonywania pracy.
- ➔ **Wdróż mechanizmy kontroli wewnętrznej**, które pozwolą na bieżące wychwytywanie niespójności danych.





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej
