

Nowy projekt ustawy o PIP

– czy inspektor będzie mógł ustalić stosunek pracy?

Mimo, że reforma ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy była jednym z najgorętszych tematów koczówki ubiegłego roku, to [na początku stycznia 2026 r. premier Donald Tusk stanowczo zadeklarował wstrzymanie prac nad nowelizacją ustawy](#). Argumentował to tym, że w jego ocenie, reforma (w ówczesnym kształcie) dawałaby zbyt dużą władzę urzędnikom, którzy mogliby samodzielnie decydować, kto i na jakiej podstawie jest zatrudniony w danym podmiocie. Takie uprawnienie mogłoby być destrukcyjne dla wielu firm, a dla osób zatrudnionych – nawet oznaczać utratę pracy. [Premier oświadczył, że podjął decyzję, aby nie kontynuować pracy nad reformą](#).

To jednak **nie oznacza, że temat zmian ustawy o PIP jest zakończony. Obecnie trwają bowiem prace nad kolejnym projektem ustawy nowelizującej** (najnowszy projekt z dnia 28 stycznia 2026 r.).

Co się zmienia w nowym projekcie ustawy?	Z jakich pomysłów Ministerstwo Pracy nie rezygnuje?
• Zanim inspektor PIP wyda decyzję ustalającą istnienie stosunku pracy, w pierwszej kolejności wyda polecenie – to ważny sygnał do zmiany zasad współpracy, • Zatrudniający będzie mógł zwrócić się do GIP o wydanie interpretacji indywidualnej, dzięki czemu uzyska możliwość wyjaśnienia wątpliwości dot. danego stanu faktycznego, • PIP nie będzie miała prawa ustalania stosunku pracy “wstecz” - taka sytuacja będzie możliwa na drodze sądowej, • Możesz dobrowolnie dostosować się do stanu zgodnego z prawem – jeśli to zrobisz w ciągu 6 miesięcy od wejścia w życie nowej ustawy, eliminujesz ryzyko otrzymania kary grzywny.	• Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała prawo do stwierdzenia w drodze decyzji istnienia stosunku pracy – dotyczy to wszelkich umowy cywilnoprawne, w tym umów zlecenia, B2B, ale decyzja będzie mogła się odnosić również do sytuacji, w której de facto żadnej umowy nie zawarto, ale inspektor stwierdzi, że zachodzą warunki w której powinna być zawarta umowa o pracę, • Kontrole co do zasady mogą odbywać się zdalnie, • Dwukrotnie wzrosną kary grzywny za wykroczenia wymienione w Kodeksie Pracy – nawet do 60 000 zł.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze założenia aktualnego projektu ustawy nowelizującej.

NAJPIERW POLECENIE, POTEM DECYZJA

Po pierwsze, projekt ustawy zakłada, że – w razie, gdy inspekcja pracy stwierdzi naruszenia dotyczące funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem – **w pierwszej kolejności będzie musiało być wydane polecenie usunięcia tych naruszeń**. Dopiero brak wykonania polecenia otwiera drogę do wydania przez organy PIP decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

Jest to zatem istotne „złagodzenie” procedury, a przede wszystkim stwarza możliwość odpowiedniego zareagowania na ewentualne naruszenia stwierdzone w toku kontroli PIP.

NIE WIESZ, CZY W DANEJ SYTUACJI POWINNA BYĆ ZAWARTA UMOWA O PRACĘ? WYSTĄP O INTERPRETACJĘ INDYWIDUALNĄ

Jednym z powodów, dla których poprzedni projekt ustawy budził tak wiele emocji było to, że nie do końca znane były kryteria i okoliczności, którymi mieli kierować się inspektorzy przy stwierdzaniu, czy w danej sytuacji istnieje stosunek pracy, czy też nie. Co jasne, rynek pracy jest bardzo różnorodny, więc kryteria przyjmowane w jednej branży niekoniecznie mogą się okazać adekwatne w przypadku innej. Powodowało to olbrzymią niepewność, a w zestawieniu z zakładanymi natychmiastowymi skutkami wydawanych decyzji – mogło prowadzić do nagłych, a jednocześnie katastrofalnych skutków finansowych, zarówno dla zatrudniających, jak i dla zatrudnianych.

Wygląda na to, że te głosy zostały uwzględnione w toku prac nad kolejnym projektem ustawy, bowiem przewidziano **prawo zwrócenia się do Głównego Inspektora Pracy o wydanie interpretacji indywidualnej i ustalenia, czy w danej sytuacji są warunki do stosowania umowy o pracę**. Zatem podmiot zatrudniający będzie miał możliwość „wyklarowania” pojawiających się wątpliwości właśnie wracając się z prośbą o wyjaśnienie do GIP.

Co jeszcze warto wiedzieć o interpretacjach indywidualnych Głównego Inspektora Pracy?

- Ustawa zakłada, że interpretacja powinna zostać wydana w maksymalnym terminie **30 dni** od otrzymania kompletnego wniosku
- Wydanie interpretacji **nie wyłącza możliwości ustalenia istnienia stosunku pracy**, jeśli w trakcie kontroli okaże się, że stan faktyczny odbiega od tego, co opisano we wniosku
- Wydanie interpretacji indywidualnej podlega **opłacie – 40 zł**
- Interpretacja indywidualna wydawana jest w formie decyzji, od której **można się odwołać do sądu pracy**
- Projekt ustawy zakłada niezwłoczne **publikowanie wydanych interpretacji indywidualnych w formie zanonimizowanej w Biuletynie Informacji Publicznej**
- Interpretacja indywidualna **nie jest wiążąca dla podmiotu zatrudniającego**, ale jednocześnie nie może on zostać obciążony sankcjami, czy karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji
- Interpretacja jest **wiążąca dla organu PIP** właściwego dla podmiotu zatrudniającego, a jej zmiana/uchylenie mogą nastąpić tylko w razie zmiany okoliczności sprawy



ZDALNA KONTROLA

Podobnie jak przy poprzednim projekcie ustawy, również aktualnie przewidziana jest możliwość prowadzenia **kontroli „na odległość”, w drodze transmisji online**. W ten sposób mogą być badane dokumenty, wysłuchane strony, czy przesłuchany podmiot kontrolowany.

Oczywiście wszystkie te czynności muszą być prowadzone w sposób pozwalający zachować odpowiedni poziom bezpieczeństwa, w szczególności poufność danych.

DECYZJA ALBO POZEW DO SĄDU PRACY

Ustawa przewiduje, że po przeprowadzeniu kontroli, w razie stwierdzenia, że praca wykonywana jest w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, inspektor PIP może:

1. wydać **decyzję ustalającą istnienie stosunku pracy**
lub
2. **skierować pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy** do właściwego sądu pracy – ta droga jest rekomendowana w szczególności w sytuacji, gdy w grę wchodzi ustalenie istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją inspektora.



ODWOŁANIE OD DECYZJI

Od decyzji odwołać się będzie można **do sądu pracy** (za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy) w terminie **miesiąca** od dnia jej doręczenia.

Już okręgowy inspektor pracy może uznać takie odwołanie za zasadne, a wtedy będzie miał prawo zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. Wtedy odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu.

Jeśli jednak inspektor nie zgodzi się z wniesionym odwołaniem, niezwłocznie przekaże je do sądu wraz z aktami sprawy oraz stanowiskiem w sprawie odwołania, nie później niż w terminie miesiąca od jego wniesienia.

ZABEZPIECZENIE PRZED SĄDEM PRACY – O CO CHODZI?

Ustawa wprowadza rozwiązanie, na skutek którego już w trakcie trwania postępowania sądowego w sprawie ustalenia stosunku pracy, **osoba której ta sprawa dotyczy może być chroniona na zasadach określonych przepisami prawa pracy**.

W postępowaniu sądowym **sąd udzieli 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.

- Jeśli będzie przemawiać za tym potrzeba ochrony praw pracownika, sąd **dodatkowo unormuje prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania.**
- W trakcie trwania zabezpieczenia, osoba której dotyczy zaskarżona decyzja już uzyskuje **prawo do odwołania się do sądu od wypowiedzenia oraz prawo skierowania do sądu żądań powiązanych z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięciem umowy** – właśnie na zasadach określonych przepisami prawa pracy.

Ustawa wskazuje jednak na jeden wyjątek – sąd pracy może odmówić udzielenia zabezpieczenia wg powyższych zasad tylko w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że umowa, której dotyczy odwołanie, nie jest umową o pracę.

TZW. ABOLICJA – O CO CHODZI?

Projekt ustawy przewiduje termin, w którym firmy mogą się dobrowolnie dostosować do wymogów w zakresie zawierania umowy o pracę.

Jeśli przed wejściem w życie ustawy:

- zawarłeś z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub
- na Twoją rzecz osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem (nawet bez umowy),
mimo że stosunek pracy spełnia wszystkie cechy stosunku pracy według Kodeksu Pracy,

➔ **możesz w ciągu 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy nowelizującej dobrowolnie doprowadzić do stanu zgodnego z prawem** (zawrzeć umowy o pracę).

W takiej sytuacji nie będziesz podlegać odpowiedzialności wykroczeniowej z Kodeksu Pracy (a za którą, przypomnijmy, grozi kara grzywny, i według nowych przepisów w wysokości nawet do 60 000 zł!).

KIEDY ZMIANY MAJĄ WEJŚĆ W ŻYCIE?

Projekt zakłada, że zmiany wejdą w życie po upływie **3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia**. Jednak zgodnie z założeniami Krajowego Planu Odbudowy, reforma PIP powinna być wdrożona do 30 czerwca 2026 roku.

CO WARTO ZROBIĆ JUŻ TERAZ?

- ☒ Zweryfikuj umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o współpracę, czy tzw. Umowy B2B.
- ☒ Zastanów się, czy w Twojej firmie są osoby, nawet bez umowy, które mogą zostać uznane jako świadczące pracę na Twoją rzecz.
- ☒ Przygotuj się na nowe przepisy, a przynajmniej miej świadomość, gdzie mogą kryć się potencjalne ryzyka. Jak w życiu, tak i w biznesie – lepiej zapobiegać niż leczyć 😊

Masz pytania? Zapraszamy do kontaktu!

-  plac Wolności 7 lok. 405, Wrocław
-  tel. 602 412 202
-  <https://zpzlegal.pl/>
-  kancelaria@zpzlegal.pl

