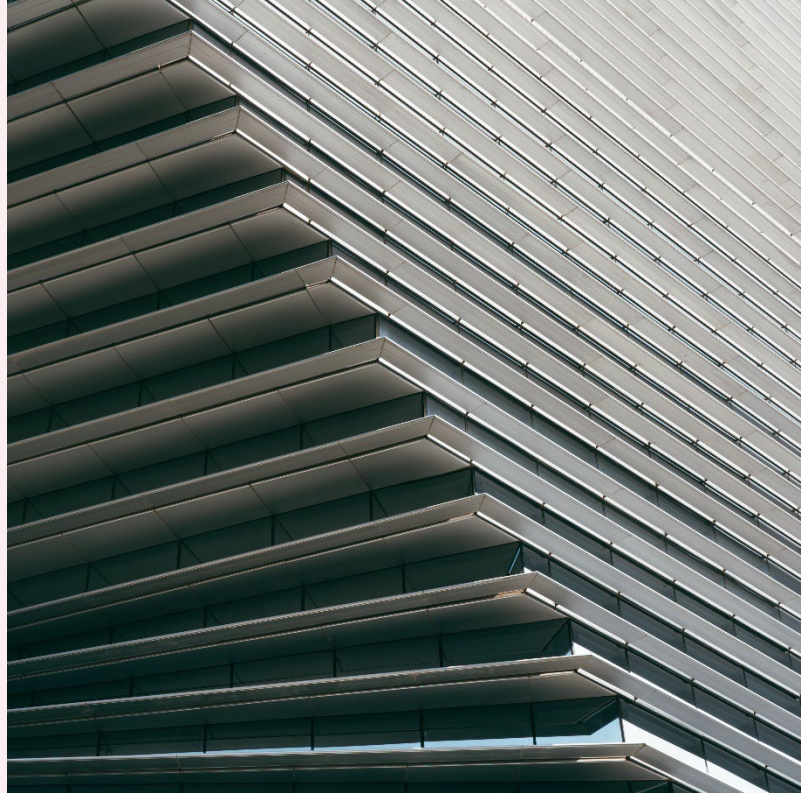


Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie taka groźna

13 kwietnia 2026 r.



2 kwietnia 2026 r. Prezydent RP podpisał nowelizację ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy („**Ustawa**”) z dnia 11 marca 2026 r. i jednocześnie skierował ją do Trybunału Konstytucyjnego w celu zbadania jej zgodności z Konstytucją w trybie kontroli następcej. Nie wstrzymuje to jednak wejścia w życie Ustawy, co nastąpi w dniu 8 lipca 2026 r.

Na mocy Ustawy Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) otrzyma zatem wkrótce nowe kompetencje, w szczególności w zakresie prawa inspektorów do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy, jeżeli praca jest faktycznie wykonywana w warunkach właściwych dla stosunku pracy, a zawarta została umowa inna niż umowa o pracę lub nie została zawarta żadna umowa.

Warto zauważyć, że – jak się wydaje – w tym ostatnim przypadku nowe uprawnienie inspektorów będzie mogło zostać wykorzystane do ustalenia stosunku pracy nie tylko w razie klasycznego zatrudnienia "na czarno" ale także do relacji między osobą wykonującą pracę na rzecz quasi "pracodawcy użytkownika" w sytuacji świadczenia pracy w ramach body-leasingu realizowanego poza formułą pracy tymczasowej (np. delegowania do pracy u użytkownika w ramach pozornego outsourcingu usług) albo korzystania z ostatnio coraz popularniejszego modelu *employer of record*.

Jest to realna zmiana w zakresie trybu stwierdzania istnienia stosunku pracy – obecnie jest to możliwe tylko w drodze powództwa (pracownika lub PIP) i po przeprowadzeniu pełnego postępowania przed sądem pracy, co w polskich realiach może trwać nawet kilka lat. Tryb ustalania stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej w toku kontroli PIP tworzy zatem nową, znacznie szybszą ścieżkę w tym zakresie.

Niezależnie od powyższego, reforma wprowadzana Ustawą nie powinna spędzać snu z powiek przedsiębiorcom. Ustawa w wersji w jakiej ostatecznie została przyjęta nie zawiera w zasadzie żadnego z przepisów, które w poprzednich jej wersjach budziły największe obawy i których wprowadzenie stwarzałoby istotne ryzyko gospodarcze dla wielu podmiotów.

Spis treści

- Kto będzie podlegał kontroli Państwowej Inspekcji Pracy
- Ustalenie stosunku pracy - procedura dwuetapowa
- Interpretacje indywidualne – miecz obosieczny
- Lista kontrolna PIP – poważne zastrzeżenia
- Jak się przygotować?

Kto będzie podlegał kontroli Państwowej Inspekcji Pracy

W zakresie weryfikacji podstawy świadczenia pracy PIP będzie uprawniona do kontrolowania pracodawców (czyli podmiotów zatrudniających pracowników w oparciu o umowę o pracę) oraz podmiotów niebędących pracodawcami, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia takiej pracy.

Ustalenie stosunku pracy - procedura dwuetapowa

Etap I – polecenie usunięcia naruszeń

W przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli PIP zastrzeżeń co do podstaw prawnych, na jakich wykonywana jest praca, inspektor w pierwszej kolejności powinien wydać polecenie usunięcia naruszeń. Co istotne, polecenie to niekoniecznie musi nakazywać usunięcie naruszenia poprzez zawarcie umowy o pracę - może ono także obejmować nakaz usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, tak, aby odpowiadała ona naturze stosunku cywilnoprawnego. Przedsiębiorca będzie miał zatem czas na wprowadzenie (zależnie od rodzaju naruszenia – jednostronnie lub w uzgodnieniu z osobą zatrudnioną) takich zmian, które uchylą podstawy do przekwalifikowania umowy.

Etap II – decyzja administracyjna

Jeżeli polecenie inspektora nie zostanie wykonane, inspektor może w drugim kroku wydać decyzję administracyjną stwierdzającą istnienie stosunku pracy ("**Decyzja**").

Wydanie Decyzji nie może być przyczyną jakichkolwiek działań odwetowych wobec zatrudnionego. W szczególności, przedsiębiorca nie powinien z tego powodu zakończyć współpracy z osobą zatrudnioną.

Treść decyzji – bez skutku natychmiastowego i działania wstecz

Przedsiębiorcy drżący przed wsteczną skutecznością decyzji inspektorów mogą odetchnąć z ulgą. W toku prac nad Ustawą całkowicie zrezygnowano z pomysłu obejmowania Decyzjami okresów przeszłych (który to pomysł był forsowany w początkowych wersjach projektu) i tym samym wyłączono mechanizm stwarzający największe ryzyko finansowe dla firm. Skuteczność wsteczna decyzji powodowałaby bowiem konieczność regulowania zaległych świadczeń pracowniczych, składek na ubezpieczenia społeczne i podatków za całe lata (nawet do 5 lat wstecz) a to, przy wysokim poziomie zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne w organizacji, mogłoby doprowadzić nawet do upadku biznesu lub zagrozić jego wypłacalności.

Finalnie, zgodnie z Ustawą datą nawiązania stosunku pracy będzie data wydania Decyzji.

W Ustawie zrezygnowano także z proponowanej pierwotnie natychmiastowej skuteczności decyzji inspektorów pracy, która powodowałaby konieczność, często wieloletniego, rozliczania umowy jak umowy o pracę aż do uzyskania prawomocnego wyroku sądowego uchylającego decyzję inspektora (co dopiero pozwalałoby na zwrotne rozliczanie płatności dokonanych za okres postępowania).

Zgodnie z przyjętym tekstem Ustawy Decyzje co do zasady stają się wykonalne po ich uprawomocnieniu (czyli w przypadku niewniesienia odwołania w terminie przez żadną ze stron lub po wydaniu i uprawomocnieniu się podtrzymującego Decyzję wyroku sądowego). Taki tryb oznacza, że w razie prawomocnego oddalenia odwołania pracodawcy,

będzie on musiał dokonać wstecznego rozliczenia umowy według zasad dla umowy o pracę od daty wydania Decyzji.

W szczególnych przypadkach możliwe jest nadanie decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności w drodze postanowienia sądowego, na które służy zażalenie, ale wydaje się, że tryb ten będzie mógł być stosowany wyłącznie w rzadkich i skrajnych przypadkach.

Ścieżka odwoławcza

Każdej ze stron (w tym także osobie zatrudnionej) przysługuje odwołanie do sądu pracy od Decyzji. Odwołanie należy wnieść w terminie miesiąca od dnia doręczenia Decyzji. Ustawa wprowadza odrębny, szczególny tryb postępowania sądowego w tych sprawach, mający zapewnić sprawne rozstrzygnięcie sporu poprzez, na przykład, możliwość rozpoznania sprawy na posiedzeniu niejawnym, jeżeli okoliczności nie budzą wątpliwości czy też obowiązek powołania przez strony wszystkich twierdzeń i dowodów w pierwszym piśmie procesowym.

Interpretacje indywidualne – miecz obosieczny

Obok Decyzji, zupełnie nowym mechanizmem wprowadzonym przez Ustawę są interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy (GIP) w zakresie oceny, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy.

Interpretacja indywidualna to oficjalne stanowisko GIP w zakresie oceny stanu faktycznego opisanego we wniosku konkretnego wnioskującego przedsiębiorcy. Uzyskanie pozytywnej interpretacji (tj. zgodnej ze stanowiskiem przedstawionym we wniosku) stanowi dla wnioskodawcy instrument ochronny. Wnioskodawca nie może być bowiem obciążony sankcjami w zakresie, w jakim zastosował się do interpretacji, a ocena stanu faktycznego zawarta w interpretacji jest wiążąca dla PIP. Warto jednak pamiętać, że dotyczy to tylko stanu faktycznego odpowiadającego temu przedstawionemu we wniosku - w zakresie w jakim stan faktyczny różni się od niego, PIP dokonuje samodzielnej oceny.

Interpretacje indywidualne są jednak mieczem obosiecznym. Z jednej strony, w przypadku uzyskania interpretacji potwierdzającej stanowisko wnioskodawcy, zapewniają one ochronę przed odmiennymi decyzjami PIP (w tym samym stanie faktycznym). Jednocześnie składając wniosek do GIP podmiot zatrudniający ryzykuje otrzymanie stanowiska odmiennego od przedstawionego we wniosku, i taka ocena również będzie wiążąca dla inspektorów pracy. Wtedy jedyną opcją uniknięcia negatywnych konsekwencji może się okazać reorganizacja podstaw zatrudnienia (czyli zmiana stanu faktycznego względem tego opisanego we wniosku o interpretację).

Z uwagi na zasadniczo konserwatywne podejście PIP (w tym GIP), który w praktyce ocenia istnienie stosunku pracy według ostrzejszych (niekiedy dalece nieracjonalnych) kryteriów niż sądy pracy, ryzyko otrzymania takiej niekorzystnej interpretacji jest realne. W każdym razie będziemy z zainteresowaniem obserwować, jaki kierunek GIP przyjmie w interpretacjach.

Lista kontrolna PIP – poważne zastrzeżenia

Obawy środowisk biznesowych i ekspertów prawa pracy, którzy już wcześniej nie mieli zaufania do PIP w zakresie dokonywania trafnych ocen spełnienia przesłanek istnienia stosunku pracy - związane z przyznaniem szerokich uprawnień PIP - istotnie zwiększyły się po opublikowaniu przez

GIP listy kontrolnej mającej stanowić narzędzie do weryfikacji pracowniczego charakteru zatrudnienia. Jakkolwiek spośród ponad 40 kryteriów na tej liście kilkanaście jest trafnych, ogólna ocena tego narzędzia jest bardzo krytyczna. Lista ta zawiera bowiem szereg kryteriów charakterystycznych w równym stopniu dla umów o pracę i umów cywilnoprawnych, (np. dobrowolne zobowiązanie się przez strony do świadczeń, posiadanie kwalifikacji przez pracobiorcę, otrzymywanie wynagrodzenia przez pracobiorcę, stosowanie się do procedur BHP w toku wykonywania pracy). Dokument ten sugeruje tym samym że w przypadku gdy dana cecha odpowiada w równym stopniu kilku stosunkom prawnym, GIP może przyjmować domniemanie zatrudnienia pracowniczego. Tymczasem, takie cechy nie powinny być w ogóle uwzględniane przy ocenie charakteru umowy.

Jak się przygotować?

Pomimo znacznie złagodzonych przepisów Ustawy w zakresie dotkliwości decyzji wydawanych przez inspektorów pracy, Ustawa niewątpliwie zwiększa uprawnienia PIP, a tym samym ryzyko regulacyjne związane ze stosowaniem umów cywilnoprawnych. Warto więc właściwie przygotować się do ewentualnej kontroli PIP, przede wszystkim poprzez dokonanie przeglądu podstaw zatrudnienia w swojej organizacji z uwzględnieniem nie tylko treści zawartych umów, lecz przede wszystkim faktycznego sposobu wykonywania pracy.

Ustawa powinna skłonić pracodawców do szerszego spojrzenia na strategię zatrudnienia oraz do oceny, które modele współpracy stosowane dla danych grup zawodowych są kluczowe z biznesowego punktu widzenia, a które generują nieproporcjonalnie wysokie ryzyka regulacyjne niemożliwe do zmitigowania (np. z uwagi na naturę pracy, nie ma przestrzeni do zwiększenia elastyczności warunków świadczenia pracy).

Warto to zrobić teraz, także dlatego, że nowe uprawnienia PIP nie będą obejmowały osób, które przed dniem wejścia w życie Ustawy przestaną być zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne. Ponadto, Ustawa wprowadza okres naprawczy, zgodnie z którym podmiot, który przed dniem jej wejścia w życie zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego praca była faktycznie świadczona za wynagrodzeniem, mimo że stosunek spełniał wszystkie cechy stosunku pracy, może w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie Ustawy dobrowolnie doprowadzić stan faktyczny do zgodności z prawem. W takim przypadku podmiot ten nie będzie podlegał odpowiedzialności za wykroczenie związane z nieuzasadnionym stosowaniem umów cywilnoprawnych, a zgodnie z Ustawą maksymalna kwota grzywny za to naruszenie wzrasta z 30 000 złotych do 60 000 złotych.

Agnieszka Janicka

Partner, Warsaw

E: agnieszka.janicka@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Grzegorz Nowaczek

Advocate, Warsaw

E: grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Aleksandra Ulatowska

Attorney-at-law, Warsaw

E: aleksandra.ulatowska@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady.

cliffordchance.com

ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2026

Akta rejestrowe przechowuje Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego KRS: 0000053301 NIP: 5262579191

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest** • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague** • Riyadh* • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association SRO in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.