

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy uchwalona – warto przygotować się na nowe wyzwania

• 15 marca 2026 •

12 marca 2026 r., Senat przyjął bez poprawek nowelizację ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Reforma znacząco rozszerza kompetencje inspektorów pracy, przyznając im m.in. uprawnienia do przekształcania umów cywilnoprawnych, w tym kontraktów B2B, w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej.

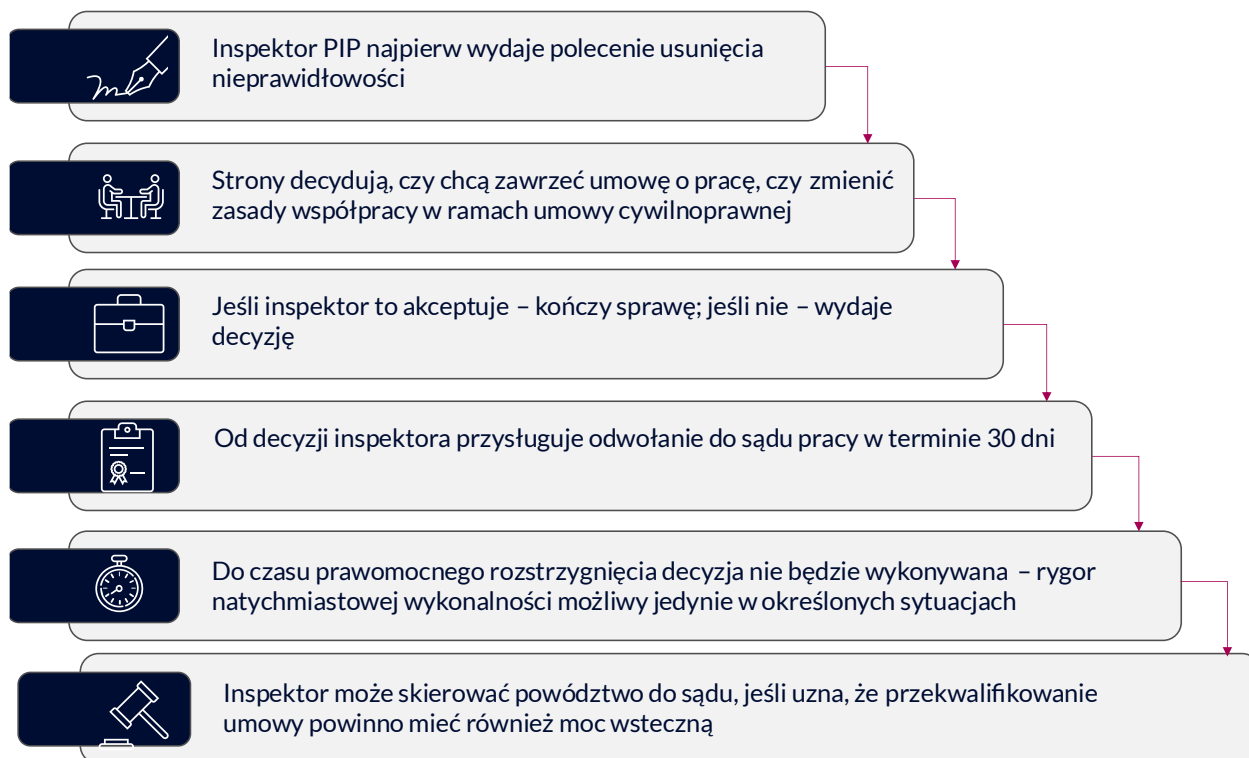
Ustawa trafi teraz do podpisu Prezydenta.

Poniżej prezentujemy kluczowe zagadnienia wynikające z uchwalonej nowelizacji oraz najważniejsze wyzwania dla firm korzystających z elastycznych form współpracy.

Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę – procedura

Najistotniejszym elementem nowelizacji ustawy o PIP jest przyznanie inspektorowi pracy uprawnienia do przekształcania umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w drodze decyzji administracyjnej.

Decyzja taka nie będzie mogła zostać jednak wydana od razu, co prezentuje poniższy diagram:



Rygor natychmiastowej wykonalności decyzji

Decyzja PIP o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę wywołuje skutki prawne, w tym obszarze należności publicznoprawnych, od dnia jej wydania. **Nie będzie miała jednak rygoru natychmiastowej wykonalności** – stanie się wykonalna dopiero po upływie terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu.

Rygor natychmiastowej wykonalności będzie miał jednak zastosowanie do osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem (np. kobiety w ciąży, osoby w wieku przedemerytalnym).

Wola stron – czy będzie miała znaczenie?

Uchwalona nowelizacja przewiduje, że inspektor pracy powinien uwzględniać wolę stron, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem (w szczególności z przepisami prawa pracy), zasadami współżycia społecznego ani nie zmierza do obejścia prawa. Oznacza to, że strony będą mogły dostosować treść lub sposób wykonywania umowy cywilnoprawnej w taki sposób, aby wyeliminować cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Jednocześnie przebieg prac legislacyjnych w Sejmie może wskazywać, że w praktyce rola woli stron może być ograniczona. Jeśli inspektor uzna, że w rzeczywistości współpraca ma dominujący charakter stosunku pracy, wola stron prawdopodobnie nie będzie miała decydującego znaczenia przy wydawaniu decyzji o przekształceniu umowy.

Dobrowolne przekształcenie umowy – pułapka czy szansa?

Nowelizacja wprowadza mechanizm „dobrowolnego” przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w terminie 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy. Mechanizm ma na celu umożliwienie przedsiębiorcom uniknięcia sankcji karnych i wysokich grzywien.

Taki krok powinien być jednak bardzo dobrze przemyślany i skonsultowany z ekspertami, ponieważ:

- dobrowolna zmiana umowy może zostać uznana za przyznanie się do naruszenia prawa w przeszłości,
- nie zapewnia ochrony przed roszczeniami o ustalenie stosunku pracy za minione okresy,
- może otworzyć drogę do kontroli ze strony ZUS oraz organów skarbowych.

Co dalej? Rekomendowane działania.

Nowe przepisy przewidują szerszą wymianę danych między ZUS, PIP i KAS, możliwość kontroli zdalnych oraz podwyższenie kar za naruszenia praw pracowniczych. W związku z tym warto jak najszybciej zweryfikować dotychczasowe modele współpracy.

Rekomendowane działania obejmują:

- **Audyt kontraktów B2B i wzorców umów** – identyfikacja cech stosunku pracy i przygotowanie zmian ograniczających ryzyko przekwalifikowania.
- **Analizę faktycznego sposobu współpracy i dokumentacji** – porównanie praktyki z zapisami umownymi oraz ocena dostępnych dowodów wykonania usług.

- **Rekomendacje zmian i procedur wewnętrznych** –przygotowanie polityk i procedur na wypadek kontroli.
- **Przygotowanie na kontrolę PIP** – szkolenia zespołu, opracowanie procedur postępowania i wsparcie w przygotowaniu *defence file*.
- **Opcjonalnie** – złożenie wniosków o interpretację przepisów oraz kalkulacja ryzyk finansowych związanych z ewentualnym przekwalifikowaniem umów.

Zapraszamy do kontaktu z naszymi ekspertami, którzy pomogą przygotować **Państwa organizację na nowe kompetencje PIP**, ograniczając konsekwencje prawne i podatkowe:

Anna Misiak

anna.misiak@mddp.pl

+48 500 046 024

[LinkedIn](#)

Rafał Sidorowicz

rafal.sidorowicz@mddp.pl

+48 506 788 582

[LinkedIn](#)

Agnieszka Telakowska-Harasiewicz

agnieszka.telakowska-harasiewicz@mddp.pl

+48 503 971 849

[LinkedIn](#)

lub Państwa doradcą ze strony MDDP.

Aby otrzymywać bezpośrednio najnowsze Tax Alerty, a także zaproszenia na webinaria i wydarzenia podatkowe organizowane przez MDDP, **zapraszamy do zapisu na nasz newsletter >> LINK.**

Niniejszy Tax Alert nie stanowi porady prawnej ani podatkowej. MDDP Michalik Dłuska Dziedzic i Partnerzy spółka doradztwa podatkowego spółka akcyjna nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w komunikacie bez wcześniejszego zasięgnięcia opinii doradców prawnych lub podatkowych.

#WIĘCEJ o MDDP: [link](#)

