

RE

FOR

MA



# Państwowej Inspekcji Pracy

W pigułce  
stan na dzień  
24.07.2026

## Law City

Fundacja  
Europejski Instytut  
Ochrony Prawa

# WSTĘP

8 lipca 2026 r. weszła w życie reforma Państwowej Inspekcji Pracy. Od tej daty okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję, która uznaje umowę zlecenie, umowę o dzieło albo kontrakt B2B za stosunek pracy. Wcześniej takie sprawy rozstrzygał sąd. Teraz najpierw zapada decyzja, a do sądu idzie ten, kto się z nią nie zgadza.

Ten poradnik jest dla dwóch stron tej samej umowy. Dla firmy, która współpracuje na zleceniach i kontraktach B2B i chce wiedzieć, co nadal wolno, a co ściąga na nią kontrolę. I dla wykonawcy, który prowadzi jednoosobową działalność i nie chce, żeby o formie jego współpracy zdecydował urząd albo spanikowany klient.

Nie straszymy kontrolą i nie obiecujemy, że dobrze napisana umowa rozwiąże problem. Sama umowa nie wystarczy i trzeba to powiedzieć wprost. Pokazujemy za to, jak nowe przepisy działają w praktyce i co z nimi zrobić: jak sprawdzić własne umowy, co zmienić w codziennej współpracy i kiedy sięgnąć po narzędzia, które chronią przed sankcjami.

Poradnik ma charakter informacyjny i nie zastępuje porady prawnej w konkretnej sprawie. Jeśli potrzebują Państwo oceny własnej umowy albo modelu współpracy, zapraszamy do kontaktu.

# ROZDZIAŁ I

## Reforma PIP 2026 — co się zmieniło, a co jest mitem

Reforma dała inspekcji pracy nowe narzędzie: decyzję administracyjną stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Nie zlikwidowała umów cywilnoprawnych, czyli umowy zlecenie, umowy o dzieło oraz B2B. Zmieniła jedynie kto i jak szybko może zakwestionować współpracę, która tylko z nazwy jest zleceniem, a w praktyce wygląda jak etat.

### 1.1. Podstawa i zakres zmian

Reformę wprowadziła ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473). Obowiązuje od 8 lipca 2026 r. Nowe przepisy stosuje się także do umów zawartych wcześniej, o ile trwały w tym dniu. Tylko kontrole rozpoczęte przed tą datą toczą się na starych zasadach.

Zmienił się też krąg kontrolowanych. Inspekcja może dziś skontrolować przedsiębiorcę, który nie zatrudnia ani jednego pracownika, jeśli pracują dla niego osoby fizyczne, również na B2B. Co więcej, kontrola może objąć podmiot, na rzecz którego praca była świadczona w ciągu roku przed jej rozpoczęciem. Zakończenie współpracy nie zamyka więc sprawy.

### 1.2. Jak wygląda droga od kontroli do decyzji

Nowa procedura ma cztery etapy i na każdym można jeszcze zareagować:

- Kontrola. Inspektor sprawdza nie tyle treść umowy, a to, jak współpraca wygląda naprawdę. Może żądać dokumentów, także w formie elektronicznej, przesłuchiwać osoby pracujące w firmie i prowadzić część czynności zdalnie, łącznie z transmisją online.

- Polecenie usunięcia naruszeń. Jeżeli w relacji przeważają cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, inspekcja najpierw wzywa do usunięcia naruszeń: do zawarcia umowy o pracę albo do zmiany zasad współpracy. Wykonanie tego polecenia kończy sprawę.
- Decyzja. Dopiero gdy firma nie wykona polecenia, okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy (art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP). Decyzja określa strony, rodzaj umowy, datę zawarcia, rodzaj i miejsce pracy, wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie. Czego inspektor nie ustali, ustawa uzupełnia domyślnie, i to w wariancie najmniej korzystnym dla firmy: umowa na czas nieokreślony, pełny etat, praca w siedzibie, wynagrodzenie minimalne.
- Odwołanie. Idzie nie do sądu administracyjnego, lecz do sądu pracy, w terminie miesiąca od doręczenia decyzji, za pośrednictwem okręgowego inspektora. Wszystkie dowody trzeba przedstawić już w odwołaniu; spóźnione sąd pominie. To pierwszy powód, dla którego dokumentację obronną warto mieć gotową wcześniej.
- Decyzja działa od dnia wydania i od razu we wszystkich obszarach: w prawie pracy, w podatkach i w składkach. Inspektor ma też drugą drogę. Zamiast decyzji może wnieść do sądu pracy pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, zwłaszcza za okres wcześniejszy, którego decyzją objąć nie może.

### 1.3. Dwie pułapki, o których mówi się za mało

Rozwiązanie umowy w trakcie kontroli.

Jeżeli między początkiem kontroli a zakończeniem sprawy firma rozwiąże albo wypowie umowę, doprowadzi do jej wygaśnięcia lub odsunie wykonawcę od pracy, data zawarcia umowy o pracę cofa się do dnia rozpoczęcia kontroli, a wykonawca zyskuje ochronę przed zwolnieniem jak pracownik (art. 34 ust. 2g ustawy o PIP). Zerwanie współpracy po wszczęciu kontroli to najgorszy możliwy ruch. Osobny przepis zakazuje też karania wykonawcy za samo wydanie decyzji, pod groźbą grzywny.

Przeszłość przed sądem.

To prawda, że sama decyzja nie działa wstecz. Rzadziej dodaje się drugą połowę zdania: za okres sprzed decyzji pozew do sądu pracy może złożyć inspektor albo sam wykonawca, a na czas postępowania zawiesza się bieg przedawnienia zobowiązań podatkowych i składkowych. Termin, który normalnie działałby na korzyść firmy, staje w miejscu aż do prawomocnego wyroku.

#### 1.4. Kary za umowę cywilnoprawną zamiast etatu

Reforma podwoiła grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Zawarcie umowy cywilnoprawnej tam, gdzie powinna być umowa o pracę, jest jednym z nich.

| Naruszenie                                                                                       | Do 07.07.2026  | Od 08.07.2026                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------|
| Wykroczenia z art. 281 § 1, 282 § 1, 283 § 1 KP, w tym umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę | 1000–30 000 zł | 2000–60 000 zł                                                  |
| Typy kwalifikowane (art. 281 § 2, 282 § 3 KP)                                                    | 1500–45 000 zł | 3000–90 000 zł                                                  |
| Mandat karny inspektora PIP                                                                      | do 2000 zł     | do 5000 zł, a przy powtarzających się naruszeniach do 10 000 zł |

Grzywnę płaci konkretna osoba działająca w imieniu firmy: członek zarządu, kierownik albo osoba odpowiedzialna za kadry. Nie płaci jej abstrakcyjna „spółka”.

## 1.5. Jak PIP, ZUS i KAS wymieniają dane

Najmniej widoczna część reformy jest jednocześnie jedną z najważniejszych. ZUS, PIP i Krajowa Administracja Skarbowa wymieniają dane w jednym systemie teleinformatycznym, który służy do analizy ryzyka naruszeń. Kontrole będą więc typowane z danych, a nie tylko ze skarg. Firma z trzema etatami i czterdziestoma zleceniobiorcami albo wykonawca, który od trzech lat wystawia faktury jednemu klientowi na tę samą kwotę, to profile, które system wychwyci sam. Nic to jeszcze nie przesądza, ale zwiększa szansę, że kontrola trafi właśnie tam.

## 1.6. Dwie tarcze: interpretacja GIP i abolicja do 2027 r.

Ustawa dała też dwa narzędzia ochronne. Pierwsze to interpretacja indywidualna Głównego Inspektora Pracy. Każdy podmiot podlegający kontroli może zapytać, czy opisana przez niego współpraca jest stosunkiem pracy. Wniosek kosztuje 40 zł, odpowiedź przychodzi do 30 dni, a zastosowanie się do niej chroni przed sankcjami, ale tylko wtedy, gdy praktyka odpowiada temu, co opisano we wniosku.

Drugie narzędzie to abolicja. Kto przed 8 lipca 2026 r. zawarł umowę cywilnoprawną mającą wszystkie cechy etatu i do 8 lipca 2027 r. dobrowolnie zamieni ją na umowę o pracę, nie odpowie za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 KP. Ta ochrona jest wąska. Zdejmuje grzywnę, ale nie rozstrzyga rozliczeń z ZUS i urzędem skarbowym za wcześniejszy okres.

# ROZDZIAŁ II

## Kiedy zlecenie lub B2B jest etatem — art. 22 Kodeksu pracy

O tym, czy współpraca jest stosunkiem pracy, decyduje art. 22 § 1 Kodeksu pracy, a nie nazwa umowy. Etat to praca określonego rodzaju wykonywana pod kierownictwem firmy, w miejscu i czasie przez nią wyznaczonym, za wynagrodzeniem. Jeśli te cechy przeważają, mamy stosunek pracy, choćby na papierze było zlecenie albo faktura.

### 2.1. Co mówi przepis

Reforma nie zmieniła definicji stosunku pracy. Ta obowiązuje w tym samym kształcie od lat i brzmi:

*§ 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.*

*§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.*

*§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.*

Inspekcja wydaje polecenie usunięcia naruszeń wtedy, gdy w danej współpracy cechy stosunku pracy **przeważają**. Pojedyncza cecha rzadko przesądza cokolwiek w jedną czy drugą stronę. Liczy się całość, i tak też od lat oceniają sądy pracy.

## 2.2. Co obciąża, a co broni współpracy

| Przemawia za stosunkiem pracy                                                                               | Przemawia za współpracą cywilnoprawną                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Firma na bieżąco kieruje pracą: wydaje polecenia co do sposobu wykonania, rozlicza i ocenia jak pracowników | Wykonawca sam decyduje o sposobie, czasie i organizacji pracy; rozliczenie za rezultat, nie za obecność |
| Szttywne godziny i miejsce narzucone przez firmę, obowiązkowa obecność                                      | Godziny i miejsce uzgadniane albo wynikające z natury usługi; wykonawca ma wpływ na harmonogram         |
| Obowiązek osobistego wykonania, zakaz zastępstwa i podwykonawców                                            | Realna, a nie tylko zapisana, możliwość posłużenia się zastępcą lub podwykonawcą                        |
| Stała pensja należna też za czas bez zadań, płatne przerwy i chorobowe                                      | Wynagrodzenie za rezultat lub zakres usług; brak świadczeń typowo pracowniczych                         |
| Ryzyko po stronie firmy; sprzęt i infrastruktura firmy                                                      | Własny sprzęt, odpowiedzialność za rezultat, kary umowne, rękojmia                                      |
| Wpięcie w strukturę: przełożony, podwładni, te same obowiązki co etatowcy                                   | Usługi dla wielu klientów, własna marka, samodzielne pozyskiwanie zleceń                                |

Są też okoliczności, które wyglądają groźnie, a same z siebie nie przesądzają niczego: firmowy adres e-mail, benefity w rodzaju opieki medycznej czy karty sportowej, stała miesięczna stawka przy dłuższych projektach, stałe dni świadczenia usług wynikające z ich natury albo status studenta lub emeryta. Problem pojawia się dopiero wtedy, gdy nakładają się na bieżące kierownictwo i narzucony czas pracy.

# ROZDZIAŁ III

## Jak ułożyć współpracę, żeby się obroniła

Współpraca B2B lub zlecenie obroni się wtedy, gdy praktyka pasuje do umowy. Kluczowe są trzy warstwy: zapisy kontraktu, codzienne zasady współpracy i dokumentacja, która to potwierdza. Poprawienie samej umowy bez zmiany nawyków nic nie da, bo inspektor patrzy na to, co dzieje się naprawdę.

To najważniejszy rozdział poradnika. Powtórzmy zasadę: liczy się praktyka, nie treść umowy. Jeśli poprawimy klauzule, a codzienna współpraca nadal będzie wyglądać jak etat, inspektor oprze się na tym, co widzi. Poniżej trzy warstwy do przejrzenia.

### 3.1. Warstwa pierwsza: umowa

- **Rezultat, a nie dyspozycyjność.** Powiąż wynagrodzenie z zakresem usług albo z efektem, nie z gotowością do pracy w określonych godzinach.
- **Realne zastępstwo.** Zapisz prawo wykonawcy do posłużenia się podwykonawcą lub zastępcą i faktycznie na to pozwalaj. Klauzula, z której nikt nie korzysta, nic nie znaczy.
- **Brak wyłączości.** Nie zakazuj pracy dla innych. Jeśli zakaz konkurencji jest naprawdę potrzebny, zawęż go do uzasadnionego minimum.
- **Ryzyko po stronie wykonawcy.** Rękojmia, kary umowne za wadliwe wykonanie i odpowiedzialność wobec osób trzecich to cechy działalności gospodarczej, nie etatu.
- **Swoboda organizacyjna.** Zaznacz, że wykonawca sam decyduje o sposobie, czasie i miejscu pracy w granicach, jakie wyznacza natura usługi.

### 3.2. Warstwa druga: codzienna praktyka

Tu najczęściej przegrywa się sprawę. Nawyk traktowania zleceniobiorcy jak członka zespołu buduje obraz etatu niezależnie od tego, co jest w umowie.

- Bez sztywnych godzin. Zamiast obowiązkowej obecności od 9:00 uzgadniaj okna dostępności albo terminy realizacji.
- Bez pracowniczych rytuałów. Wykonawca nie powinien składać wniosków urlopowych ani meldować się na porannych odprawach na tych samych zasadach co etatowcy. Zamiast urlopu wystarczy informacja o okresie niedostępności.
- Oddzielone narzędzia i procesy. Osobny onboarding, inne zasady dostępu, w miarę możliwości własny sprzęt wykonawcy. Rozdziel obieg zadań dla pracowników i dla współpracowników.
- Przeszkoleni menedżerowie. Osoby zarządzające muszą rozumieć różnicę między zlecaniem zadań usługodawcy a kierowaniem pracownikiem. To po ich stronie powstaje większość ryzyka.
- Kontrola efektu, nie każdego kroku. Sprawdzanie wyniku usługi jest naturalne. Nadzorowanie każdej czynności upodabnia współpracę do etatu.

### 3.3. Warstwa trzecia: dokumentacja i uzasadnienie biznesowe

Ponieważ w odwołaniu od decyzji dowody trzeba przedstawić od razu, materiał obronny lepiej budować spokojnie, zanim pojawi się kontrola, a nie pod jej presją. Przydadzą się przede wszystkim: aktualna lista osób współpracujących na umowach cywilnoprawnych, spójna polityka współpracy z kontraktorami i krótkie uzasadnienie biznesowe modelu, czyli odpowiedź na pytanie, dlaczego dana funkcja jest realizowana w formule usługowej (sezonowość, projektowy charakter, wąska specjalizacja, zmienny wolumen zleceń). Dokumentacja ma opisywać rzeczywistość, a nie tworzyć obraz na potrzeby kontroli.

# ROZDZIAŁ IV

## Kontrola PIP i decyzja — jak się zachować

Kontrola PIP może zacząć się bez zapowiedzi, po skardze albo po typowaniu z danych ZUS i skarbówki. W jej trakcie nie wolno rozwiązywać umowy z wykonawcą, bo cofa to skutki decyzji do dnia rozpoczęcia kontroli. Od decyzji przysługuje odwołanie do sądu pracy w terminie miesiąca, z obowiązkiem przedstawienia wszystkich dowodów od razu.

### 4.1. Jak firma trafia na kontrolę

Kontrola bierze się ze skargi, często od samego wykonawcy albo byłego współpracownika, albo z typowania na podstawie danych wymienianych między PIP, ZUS i KAS. Na celownik trafia zwłaszcza firma z dużą liczbą umów cywilnoprawnych przy małym zatrudnieniu etatowym, długa współpraca z jednym wykonawcą o stałych fakturach oraz rozbieżności między danymi kadrowymi, składkowymi i podatkowymi. Część czynności inspektor może prowadzić zdalnie, żądając dokumentów elektronicznie i przeprowadzając transmisję online.

### 4.2. Czego nie robić w trakcie kontroli

- Nie rozwiązuj umowy z wykonawcą. To najważniejsza pułapka. Rozwiązanie, wypowiedzenie albo doprowadzenie do wygaśnięcia umowy po rozpoczęciu kontroli cofa datę zawarcia umowy o pracę do dnia jej rozpoczęcia i obejmuje wykonawcę ochroną jak pracownika.
- Nie utrudniaj i nie improwizuj. Wyjaśnienia składaj rzeczowo, na podstawie przygotowanej wcześniej dokumentacji. Sprzeczne, chaotyczne relacje osłabiają pozycję firmy.
- Nie licz, że inspektor czegoś nie ustali. Braki w materiale dowodowym ustawa uzupełnia w wariancie najmniej korzystnym dla firmy. Lepiej samemu pokazać dowody na cywilnoprawny charakter współpracy.

### 4.3. Polecenie usunięcia naruszeń

Zanim zapadnie decyzja, inspekcja wydaje polecenie usunięcia naruszeń. To realna szansa na zamknięcie sprawy: jego wykonanie, przez zawarcie umowy o pracę albo takie ułożenie współpracy, żeby nie miała cech etatu, wyłącza możliwość wydania decyzji. Odpowiedź na polecenie warto skonsultować z prawnikiem, bo od niej zależy dalszy bieg sprawy. Firma, która nie zgadza się z oceną inspektora, może polecenia nie wykonać i przenieść spór na etap decyzji oraz odwołania, ale musi być na to gotowa dowodowo.

### 4.4. Decyzja i odwołanie do sądu pracy

Odwołanie wnosi się do sądu pracy w terminie miesiąca od doręczenia decyzji, za pośrednictwem okręgowego inspektora. Postępowanie jest przyspieszone. Sąd dąży do wyznaczenia posiedzenia w miesiąc od wpływu pozwu, może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy nie ma wątpliwości, a także wydać wyrok wstępny co do samego istnienia stosunku pracy albo wyrok częściowy. Obowiązuje prekluzja dowodowa: wszystkie twierdzenia i dowody trzeba zgłosić już w odwołaniu, a późniejsze sąd pominie, chyba że strona uprawdopodobni, że wcześniej nie było to możliwe. To najważniejszy powód, by dokumentację obronną mieć gotową, zanim sprawa się zacznie.

Wniesienie odwołania co do zasady wstrzymuje wykonanie decyzji, chyba że nadano jej rygor natychmiastowej wykonalności. Na postanowienie o rygorze przysługuje wtedy zażalenie, które sąd rozpoznaje w ciągu trzech dni. Sąd może też udzielić zabezpieczenia na czas postępowania i objąć wykonawcę ochroną przed wypowiedzeniem.

### 4.5. Skutki po stronie ZUS i podatków

Decyzja uruchamia konsekwencje poza samym prawem pracy. Informacja o niej trafia do ZUS, a składki opłacone dotąd ze zlecenia lub działalności zalicza się na poczet składek pracowniczych. Bieg przedawnienia zobowiązań składkowych i podatkowych zostaje zawieszony na czas postępowania. Sama decyzja działa od dnia wydania, ale rozliczenia za wcześniejszy okres mogą być przedmiotem odrębnego pozwu oraz osobnych postępowań ZUS i urzędu skarbowego.

# ROZDZIAŁ V

## Interpretacja GIP, abolicja i obowiązki po przejściu na etat

Firma ma dwa narzędzia, żeby zabezpieczyć się przed sankcjami: interpretację indywidualną Głównego Inspektora Pracy (40 zł, do 30 dni) oraz abolicję, która do 8 lipca 2027 r. zwalnia z grzywny za dobrowolną zmianę wadliwej umowy na etat. Jeśli przejście na umowę o pracę jest nieuniknione, trzeba od razu dopełnić obowiązków pracodawcy.

### 5.1. Interpretacja indywidualna GIP

Interpretacja pozwala z wyprzedzeniem potwierdzić charakter współpracy. Podmiot podlegający kontroli opisuje stan faktyczny i pyta, czy jest to stosunek pracy. Opłata wynosi 40 zł, a odpowiedź przychodzi bez zbędnej zwłoki, nie później niż w 30 dni od kompletnego wniosku. Zastosowanie się do niej chroni przed sankcjami administracyjnymi, finansowymi i karami. Ochrona ma granicę: działa tylko wtedy, gdy rzeczywistość odpowiada opisowi we wniosku. Jeśli kontrola ujawni inny stan, interpretacja nie pomoże. Najlepiej sięgnąć po nią po uporządkowaniu współpracy według rozdziału 3, żeby zabezpieczyć model, który faktycznie stosujemy.

### 5.2. Obowiązki, gdy przejście na etat jest nieuniknione

Jeśli analiza pokazuje, że współpraca jest w istocie stosunkiem pracy, dobrowolne zawarcie umowy o pracę w okresie abolicji jest zwykle najbezpieczniejszym wyjściem. Przekształcenie uruchamia jednak pełen zestaw obowiązków pracodawcy, które trzeba wykonać od razu.

W pierwszych dniach po nawiązaniu stosunku pracy trzeba w szczególności: skierować pracownika na wstępne badania lekarskie i szkolenie BHP przed dopuszczeniem do pracy, zgłosić go do ZUS (w przypadku decyzji w terminie 7 dni od jej uprawomocnienia), sprawdzić wynagrodzenie pod kątem płacy minimalnej i zasad jawności wynagrodzeń, odebrać deklarację o PPK, założyć i prowadzić akta osobowe, zapoznać pracownika z regulaminami i procedurami, a przy cudzoziemcach zweryfikować dokumenty legalizujące pracę.

Przekształcenie zmienia też status firmy jako pracodawcy. Rośnie liczba zatrudnionych, co może wpłynąć na obowiązki wobec związków zawodowych, progi zwolnień grupowych i kwalifikację przedsiębiorstwa jako mikro, małego lub średniego, a przez to na dostęp do części ulg, dotacji i programów pomocowych. Te skutki lepiej ocenić z wyprzedzeniem, jeszcze przed zmianą umowy.

# Najczęściej zadawane pytania

## **Czy muszę przenieść wszystkich zleceniobiorców na etaty?**

Nie. Obowiązek dotyczy tylko tych relacji, w których przeważają cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 KP. Współpraca cywilnoprawna bez tych cech pozostaje legalna.

## **Czy inspektor PIP może przeszukiwać moich współpracowników?**

Tak. W trakcie kontroli PIP może badać dokumenty, w tym umowy osób na B2B, oraz żądać wyjaśnień, także od pracowników i wykonawców.

## **Obie strony chcą B2B. Czy PIP może to zakwestionować?**

Tak, jeśli praktyka współpracy odpowiada stosunkowi pracy. Zgodna wola stron jest brana pod uwagę, ale nie zalegalizuje ukrytego etatu.

## **Czy decyzja PIP działa wstecz?**

Co do zasady nie, obowiązuje od dnia wydania. Wyjątkiem jest rozwiązanie umowy w trakcie kontroli, które cofa jej skutki do dnia rozpoczęcia kontroli. Wcześniejszy okres może być przedmiotem pozwu do sądu.

## **Czy firmowy e-mail dla osoby na B2B przesądza o etacie?**

Nie przesądza sam z siebie. Adres w domenie firmy jest neutralny i ma znaczenie dopiero w połączeniu z innymi cechami stosunku pracy.

## **Czy benefity dla kontraktora (opieka medyczna, karta sportowa) to problem?**

Same z siebie nie przesądzają o stosunku pracy, choć są bardziej typowe dla etatu. Liczy się całość współpracy.

## Czy studenta nadal można zatrudnić na zlecenie?

Tak. Status studenta nie przesądza o charakterze umowy. Decyduje sposób wykonywania pracy; zlecenie broni się, gdy praca jest elastyczna i bez ścisłego nadzoru.

## Mam tylko jednego klienta na B2B. Czy to automatycznie etat?

Nie jest to automatycznie etat. Jeden klient osłabia obraz samodzielnej działalności i może zwiększyć zainteresowanie kontroli, ale sam z siebie nie przesądza o stosunku pracy.

## Co daje interpretacja indywidualna, skoro kontrola i tak może ocenić inaczej?

Chroni przed sankcjami w takim zakresie, w jakim rzeczywistość odpowiada opisowi we wniosku. Jest więc skuteczna, gdy dotyczy modelu faktycznie stosowanego, dlatego warto po nią sięgać po uporządkowaniu współpracy.



Agata Kot jest prawniczką i specjalizuje się w prawie pracy. Zajmuje się umowami zlecenia, kontraktami B2B i sprawami na styku współpracy cywilnoprawnej i etatu, a firmy i freelancerów wspiera zarówno przy układaniu współpracy, jak i w kontrolach PIP

Jeśli posiadają Państwo umowę co do której pojawiła się wątpliwość, warto ją przejrzeć, zanim robi to inspektor.

Law City  
ul. Porcelainowa 23, 40-246 Katowice  
509 800 313  
biuro@lawcity.pl  
www.lawcity.pl

## Podstawa prawna

- Ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473) — akt wprowadzający reformę.
- Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy — m.in. art. 11 (polecenie i decyzja), art. 13 (zakres kontroli), art. 14b (interpretacja indywidualna), art. 34 (treść i skutki decyzji, ochrona wykonawcy).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy — art. 22 § 1, 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> (definicja stosunku pracy), art. 281–283 (wykroczenia i grzywny).
- Ustawa z 17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego — postępowanie odwoławcze i zabezpieczające (m.in. art. 477<sup>7b</sup> i nast., art. 755<sup>6</sup>).
- Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawa z 29 sierpnia 1997 r. — Ordynacja podatkowa — wymiana danych, zaliczanie składek, zawieszenie przedawnienia.