

HR IN THE KNOW 4/2026

Reklasyfikacja umów cywilnoprawnych w nowej odsłonie – zmieniona wersja projektu ustawy dot. rozszerzenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy

LUTY 2026



ŁUKASZ BURAKOWSKI

Managing Associate, Praktyka Prawa Pracy

Mob: +48 661 660 999

lukasz.burakowski@aglaw.com

W dniu 28 stycznia 2026 r. światło dzienne ujrzała nowa, zmieniona wersja projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Zakłada on m.in. rozszerzenie uprawnień PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Tym razem zmiany w projekcie są fundamentalne i odzwierciedlają ostatni kompromis w ramach rządu. O kolejnych wersjach projektu informowaliśmy już w HR in the Know nr [4/2025](#), [7/2025](#) oraz [1/2026](#).

Konsekwentnie rekomendujemy rozpoczęcie przygotowań do ewentualnych zmian już teraz. Podmioty korzystające z umów cywilnoprawnych (takich jak umowy o świadczenie usług – B2B, umowy zlecenia itp.) powinny na bieżąco monitorować sytuację oraz przeanalizować treść oraz sposób wykonywania takich umów w praktyce. Pozwoli to ograniczyć ryzyko reklasyfikacji umów, które – co warto podkreślić – istnieje również na gruncie obecnie obowiązujących przepisów.

BRAK NATYCHMIASTOWEJ WYKONALNOŚCI DECYZJI PIP

Kluczową zmianą wynikającą z nowego projektu jest rezygnacja z natychmiastowej wykonalności decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy. W myśl nowej propozycji decyzja stanie się wykonalna dopiero z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu. Swoistym substytutem natychmiastowej wykonalności będzie udzielenie zabezpieczenia przez sąd, o czym mowa poniżej.

Ponadto, zmianie uległ tryb wydawania decyzji. Warunkiem jej wydania będzie niewykonanie przez pracodawcę polecenia usunięcia naruszeń dotyczących (i) funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, lub (ii) faktycznego świadczenia pracy przez osobę za wynagrodzeniem, w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę. Oznacza to, że inspektor pracy najpierw wezwie pracodawcę do usunięcia nieprawidłowości, a dopiero w przypadku braku reakcji lub jej niewystarczalności – wyda decyzję.

Dodatkowo, inspektor będzie zobowiązany do zawiadomienia stron o wszczęciu postępowania, a stroną postępowania będzie również pracownik.

PROCEDURA ODWOŁAWCZA

Nowy projekt rezygnuje z dwustopniowej procedury odwoławczej przed skierowaniem sprawy do sądu. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy będzie trafiać, za jego pośrednictwem, od razu do sądu rejonowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone decyzją, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Okręgowy inspektor pracy, który wydał decyzję będzie mógł skorzystać z prawa autokontroli i zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję – w takim przypadku odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu.



INTERPRETACJA INDYWIDUALNA GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Kolejnym istotnym novum będzie możliwość wystąpienia przez pracodawcę do Głównego Inspektora Pracy o interpretację indywidualną w zakresie ustalenia, czy dany stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Interpretacja taka powinna zostać wydana bez zbędnej zwłoki, ale nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.

Będzie ona wiążąca dla organu Państwowej Inspekcji Pracy właściwego dla podmiotu zatrudniającego i może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy. Nie będzie można jednak zmienić interpretacji, w wyniku której nastąpiły nieodwracalne skutki prawne. Podmiot zatrudniający nie będzie mógł być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z uzyskanej interpretacji indywidualnej.

Od wydanej interpretacji będzie przysługiwać odwołanie do sądu okręgowego właściwego dla miejsca zamieszkania lub siedziby odwołującego się.

WNIESIENIE POWÓDZTWA

Wydanie decyzji w przedmiocie ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy nie będzie jedynym środkiem przysługującym okręgowemu inspektorowi pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Alternatywą będzie skierowanie do właściwego sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. W zakresie objętym powództwem nie będzie można już wydać decyzji. Przypominamy, że możliwość wniesienia powództwa istnieje już na gruncie obecnych przepisów, choć w praktyce jest wykorzystywana rzadko.

POSTĘPOWANIE SĄDOWE

Kolejną istotną nowością wynikającą z nowego projektu jest możliwość rozpoznania przez sąd sprawy o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy na posiedzeniu niejawnym, jeżeli istnienie lub treść stosunku pracy nie budzi wątpliwości, a sąd uzna, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Warunkiem będzie uprzedzenie stron o możliwości wydania wyroku na posiedzeniu niejawnym i umożliwienie im zajęcia stanowiska w piśmie procesowym, w terminie nie krótszym niż 7 dni. Ponadto, sąd będzie mógł wydać wyrok wstępny tylko co do istnienia stosunku pracy, a co do treści stosunku pracy - zarządzić dalszą rozprawę, bądź jej odroczenie.

Warto zwrócić uwagę na zobowiązanie sądu do wyznaczenia terminu posiedzenia nie później niż miesiąc od dnia wniesienia pozwu (lub usunięcia braków formalnych), choć w praktyce może to być trudne do realizacji.

ZABEZPIECZENIE

W sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, sąd ma udzielać 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. Jeżeli przemawia za tym potrzeba ochrony praw pracownika, sąd dodatkowo unormuje prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania. W trakcie w/w zabezpieczenia, osobie której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja przysługuje prawo odwołania się do sądu od wypowiedzenia oraz prawo skierowania do sądu żądań powiązanych z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięciem umowy - na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy jest oczywiste, że umowa, której dotyczy odwołanie, nie jest umową o pracę.

WEJŚCIE W ŻYCIE

Istotnemu wydłużeniu uległ planowany termin wejścia w życie nowych przepisów – stanie się to po upływie 3 miesięcy od dnia ich ogłoszenia.

Nadal przewidywane jest, że nowe regulacje będą miały zastosowanie do umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i trwających w tym dniu. Co istotne, jeśli jednak stosunek posiada wszystkie cechy stosunku pracy, ale w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie będzie on podlegał odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA - DĄBROWSKA
Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com



ŁUKASZ BURAKOWSKI
Managing Associate, Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 661 660 999
lukasz.burakowski@aglaw.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.