

Reklasyfikacja umów cywilnoprawnych decyzją PIP coraz bliżej: ustawa uchwalona



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

MARZEC 2026

W dniu 11 marca 2026 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, o której informowaliśmy już na etapie projektu w HR in the Know nr [4/2025](#), [7/2025](#), [1/2026](#) oraz [4/2026](#). Następnie, w dniu 12 marca 2026 r. ustawa została przyjęta bez poprawek przez Senat. Jest to kontrowersyjna nowelizacja, która przewiduje m.in. rozszerzenie kompetencji PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Oznacza to, że proces legislacyjny dotyczący nowych przepisów jest już na ostatniej prostej. Do wejścia w życie ustawy pozostało jedynie jej podpisanie przez Prezydenta oraz publikacja w Dzienniku Ustaw. Nowe regulacje mają zacząć obowiązywać po upływie trzech miesięcy od dnia ich ogłoszenia, a więc najprawdopodobniej w czerwcu 2026 r. (w zależności od tego, kiedy nastąpi podpis i publikacja).

Jest to zatem ostatni dzwonek, aby przygotować się do zmian. Podmioty korzystające z umów cywilnoprawnych (takich jak umowy o świadczenie usług – B2B, umowy zlecenia itp.) powinny jak najszybciej przeanalizować treść oraz sposób wykonywania takich umów w praktyce. Pozwoli to ograniczyć ryzyko reklasyfikacji umów na gruncie nowych przepisów, choć istnieje ono również obecnie.

UMOŻLIWIENIE STRONOM ZAJĘCIA STANOWISKA

Uchwalone przepisy nie różnią się istotnie od ostatniej wersji projektu a większość zmian ma charakter techniczny lub doprecyzowujący. Pojawiło się jednak kilka nowości. Jedną z nich jest umożliwienie stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska przed wydaniem przez inspektora pracy polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę. Ustawa nie przewiduje jednak, aby takie stanowisko miało jakkolwiek moc wiążącą dla PIP.

Ponadto, zgodnie z nowymi przepisami, reklasyfikacja będzie dotyczyć sytuacji, gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 §1 Kodeksu pracy. To istotne doprecyzowanie w stosunku do projektu, choć nadal brak jest jednoznacznych wytycznych, jak PIP powinna oceniać, czy dane cechy są dominujące.

UWZGLĘDNIENIE WOLI STRON

Kolejną nowością jest obowiązek uwzględnienia woli stron w postępowaniu administracyjnym dotyczącym wydania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Przepisy przewidują jednak dwa wyjątki od tej zasady: jeżeli wola stron jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.



OGRANICZENIE STOSOWANIA RYGORU NATYCHMIASTOWEJ WYKONALNOŚCI

Ważną zmianą jest przepis, zgodnie z którym rygor natychmiastowej wykonalności może zostać nadany decyzji o reklasyfikacji tylko w przypadku wystąpienia przesłanek z art. 108 §1 Kodeksu postępowania administracyjnego, to jest, gdy jest to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego albo dla zabezpieczenia gospodarstwa narodowego przed ciężkimi stratami bądź też ze względu na inny interes społeczny lub wyjątkowo ważny interes strony. Co istotne, może być on zastosowany jedynie do osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Stanowi to istotną zmianę w stosunku do wczesnych wersji projektu, zgodnie z którymi rygor natychmiastowej wykonalności był nadawany automatycznie każdej decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy.

ZABEZPIECZENIE

W sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, sąd będzie mógł odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy treść powództwa albo decyzji nie uprawdopodobnia, że umowa, której dotyczy odwołanie jest umową o pracę. Wniosek o udzielenie zabezpieczenia ma podlegać rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.

ZWOLNIENIE Z ODPOWIEDZIALNOŚCI

Podobnie jak ostatnia wersja projektu, tak i ustawa przewiduje zwolnienie z odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika w przypadku, jeżeli podmiot dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę. Wydłużono jednak z 6 do 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy okres, w którym będzie można skorzystać z tej możliwości.

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.