

HR IN THE KNOW 9/2026

Wejście w życie przepisów umożliwiających reklasyfikację umów cywilnoprawnych decyzją PIP



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

LIPIEC 2026

W dniu 8 lipca 2026 r. weszła w życie kontrowersyjna ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw przewidująca m.in. rozszerzenie uprawnień PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Pracodawcy, którzy jeszcze nie dostosowali się do zmian mają na to ostatnią szansę – z nieoficjalnych informacji wynika bowiem, że w pierwszych kilku miesiącach obowiązywania nowych przepisów PIP będzie korzystać w ograniczonym zakresie z mechanizmów karania. Jest to zatem ostatnia prosta, 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 żeby uniknąć ryzyk prawnych wynikającego z nowych przepisów.

Tytułem przypomnienia, najważniejsze zmiany przewidziane przez nowelizację to:

- **Reklasyfikacja na podstawie decyzji administracyjnej:** na mocy nowych przepisów okręgowi inspektorzy PIP otrzymali uprawnienie do stwierdzania, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W pierwszej kolejności inspektor będzie jednak zobowiązany do umożliwienia stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska oraz wydania polecenia usunięcia naruszeń. Ponadto, będzie on zobowiązany również uwzględnić wolę stron o ile nie jest ona sprzeczna z prawem w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.
- **Skutki prawne wydania decyzji:** od dnia wydania decyzji będzie ona wywoływać skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach. Oznacza to, że nie będzie ona działać wstecz – ale jej wydanie może potencjalnie otworzyć drogę do roszczeń za okresy przeszłe.
- **Wykonalność decyzji:** decyzja w przedmiocie reklasyfikacji stanie się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej przez PIP rygoru natychmiastowej wykonalności. Decyzji będzie można zatem nadać rygor natychmiastowej wykonalności choć nie będzie to automatyczne.
- **Termin na wniesienie odwołania od decyzji:** odwołanie od decyzji będzie można wnieść za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia.
- **Postępowanie sądowe:** odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz zażaleń na postanowienia o nadaniu decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności będą rozpatrywane przez sąd pracy. Właściwym sądem będzie sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w tej decyzji.



- **Możliwość samokontroli:** odwołanie od decyzji będzie wnoszone za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, który ją wydał. Jeżeli uzna on odwołanie w całości za słuszne, będzie mógł zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. W tym przypadku odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu.
- **Zabezpieczenie:** w trakcie postępowania sądowego sąd będzie mógł udzielić 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, a istnienie stosunku pracy zostało uprawdopodobnione, sąd będzie mógł dodatkowo unormować prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania.
- **Interpretacje indywidualne:** pracodawcy mogą skierować do Głównego Inspektora Pracy wnioski o wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § Kodeksu pracy. Interpretacja indywidualna nie będzie wiążąca dla wnioskodawcy, z tym, że nie będzie mógł być on obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej. Interpretacja indywidualna będzie natomiast wiążąca dla PIP i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.
- **Podwyższenie kar:** podwojeniu uległy kwoty kar grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy: dolne z 1.000 zł do 2.000 zł i z 1.500 zł do 3.000 zł oraz górne z 30.000 zł do 60.000 oraz z 45.000 zł do 90.000 zł. Na razie nie dotyczy to jeszcze kar przewidzianych w ustawach innych niż Kodeks pracy.
- **Zastosowanie do umów cywilnoprawnych zawartych przed wejściem w życie nowelizacji:** nowe przepisy mają zastosowanie do umów cywilnoprawnych, na podstawie których jest świadczona praca, zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwających w tym dniu.
- **Dobrowolne doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem:** podmiot, który w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie będzie podlegał odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Podpisując ustawę, Prezydent skierował ją jednocześnie do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej, co jednak nie wstrzymuje jej wejścia w życie.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA
Partner
Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszowska@addleshawgoddard.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.