

Pierwsze wnioski płynące z przepisów umożliwiających reklasyfikację umów cywilnoprawnych decyzją PIP



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

SIERPIEŃ 2026

W dniu 8 lipca 2026 r. weszła w życie kontrowersyjna ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz niektórych innych ustaw przewidująca m.in. rozszerzenie uprawnień PIP o możliwość wydawania decyzji administracyjnych w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Pisaliśmy o niej w poprzednich wydaniach HR in the Know: [9/2026](#), [7/2026](#), [5/2026](#), [4/2026](#).

Po nieco ponad miesiącu można wyciągnąć pierwsze wnioski z obowiązywania nowych przepisów. Od 8 lipca:

- istotnie zwiększyła się liczba skarg i wniosków osób wykonujących pracę dotyczących nieprawidłowego wyboru umowy cywilnoprawnej, przy czym dotyczą one różnych sektorów i żaden z nich nie jest dominujący;
- wszczęto już ponad 100 kontroli prawidłowości zawarcia umów cywilnoprawnych, w ramach których wydano 121 pisemnych poleceń (ale jeszcze nie decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy) potwierdzenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę;
- Główny Inspektor Pracy (GIP) wydał 9 interpretacji indywidualnych, przy czym jedynie w 4 przypadkach uznał, że prawidłowym rodzajem umowy w danych okolicznościach jest umowa cywilnoprawna.

Powyższe dane pokazują, że nowe przepisy spowodowały wzmożoną kontrolę prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych przez PIP. Dlatego też 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 wynikających z nowych regulacji.

SZCZEGÓŁOWE STATYSTYKI

Jak wynika ze szczegółowych statystyk opublikowanych przez PIP w dniu 18 sierpnia 2026 r.:

- W okresie od 8 lipca do 13 sierpnia 2026 r. do PIP wpłynęło **690** skarg i wniosków dotyczących nieprawidłowego wyboru umowy cywilnoprawnej. Od 1 stycznia bieżącego roku tych skarg było 1794 (w analogicznym okresie ubiegłego roku było ich 619).
- Skargi dotyczą podmiotów z różnych sektorów, w tym usługowego, handlowego, produkcyjnego, usług zdrowotnych czy gastronomicznego. Autorami skarg są również osoby wykonujące pracę platformową oraz zatrudnione w branży ochroniarskiej.
- Znaczna część skarg dotyczy umów cywilnoprawnych zakończonych jeszcze przed 8 lipca co uniemożliwia zastosowanie nowych regulacji.
- W okresie od 8 lipca 2026 r. inspektorzy pracy podjęli **ponad 100** kontroli w zakresie przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, z których **35** zostało już zakończonych. Inspektorzy wydali **121** pisemnych poleceń potwierdzenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w przypadkach, gdy zakwestionowali wybór cywilnoprawnej formy zatrudnienia. Na dzień przekazania informacji przez PIP nie zaszły jednak w tych sprawach okoliczności uzasadniające wszczęcie postępowania administracyjnego zmierzającego do wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy.
- W okresie od 8 lipca do 6 sierpnia w trakcie kontroli inspektorzy pracy powzięli informacje o **201** przypadkach dobrowolnej zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę jeszcze przed podjęciem jakichkolwiek działań przez inspektora pracy.



INTERPRETACJE INDYWIDUALNE

W okresie od 8 lipca 2026 r. GIP wydał 9 interpretacji indywidualnych dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek cywilnoprawny czy stosunek pracy. Tylko w 4 przypadkach uznał za prawidłowe stanowisko wnioskodawców, którzy opisane przez siebie stany faktyczne kwalifikowali jako stosunki cywilnoprawne. W 5 przypadkach GIP stwierdził, że w danych okolicznościach właściwym wyborem powinien być stosunek pracy. Wydane interpretacje dotyczyły podmiotów z branż: pracy tymczasowej, usług doradczych, IT, transportowej (przewóz osób) i produkcyjnej.

Analiza treści interpretacji wskazuje, że w ocenie GIP następujące cechy przesądzały o prawnopracowniczym charakterze stosunku prawnego:

- podleganie osoby wykonującej pracę kierownictwu wnioskodawcy - nadzór przez pracowników wnioskodawcy i zobowiązanie osoby świadczącej pracę do stosowania się do ich bieżących wskazówek co do sposobu jej wykonywania;
- organizacja procesu pracy przez wnioskodawcę poprzez określanie bieżących zadań osoby wykonującej pracę, brak samodzielności osoby wykonującej pracę w określaniu swoich zadań;
- wykonywanie pracy w miejscu i czasie określonym przez wnioskodawcę;
- wykonywanie pracy w sposób powtarzalny i ciągły;
- wykonywanie prostych prac fizycznych, których charakter wymaga ścisłego podporządkowania osoby wykonującej pracę wnioskodawcy;
- osobiste świadczenie pracy – nawet jeśli formalnie przewidziano możliwość skorzystania z zastępcy, ale była ona wyłącznie pozorna;
- ponoszenie ryzyka ekonomicznego przez wnioskodawcę a nie osobę wykonującą pracę;
- zapewnienie przez wnioskodawcę osobie świadczącej pracę środków trwałych niezbędnych do wykonywania obowiązków.

LISTA SAMOKONTROLI

Ponadto, w dniu 18 sierpnia 2026 r. nowy GIP, Janusz Krasoń przekazał Radzie Ochrony Pracy (ROP) projekt listy samokontroli, która ma pomóc pracodawcom w ustaleniu, czy w danym przypadku powinna zostać zawarta umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna. Aktualny projekt zawiera 30 pytań a ostateczny kształt listy ma zostać ustalony przez GIP wspólnie w ROP.

KONTAKT



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