

OPINIA **Reforma PIP łagodna? ZUS może kazać zapłacić zaległe składki za 10 czy 20 lat**

Data publikacji: 28.01.2026, 14:55



KATARZYNA KALATA

Nawet jeśli inspektor pracy uzna, że Twoja firma działa zgodnie z prawem, ZUS może mieć inne zdanie.

Wyjaśniamy, dlaczego brak spójności w przepisach to tykająca bomba



Reforma PIP to dopiero początek. Prawdziwą władzę nad statusem twojego zatrudnienia będzie miał ZUS

Fot.: iStock

Rząd wycofał się z najbardziej kontrowersyjnych rozwiązań dotyczących Państwowej Inspekcji Pracy, ale problem nie zniknął. **Decyzje PIP uruchamiają bowiem mechanizmy ZUS-u, które mogą sięgać znacznie dalej wstecz.** W jakiej sytuacji prawnej naprawdę znajdują się przedsiębiorcy i pracownicy?

Bez zmiany ustawy systemowej reforma PIP pozostanie jedynie fasadową korektą.

Wycofanie się rządu z pierwotnego projektu wzmocnienia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy nie jest zaskoczeniem. Już pierwsza wersja przepisów budziła poważne wątpliwości konstytucyjne i systemowe, przede wszystkim dlatego, że przenosiła rozstrzyganie sporów o istnienie stosunku pracy z sądu na organ administracji, nadając decyzjom inspektorów rygor natychmiastowej wykonalności. Taki model nie był do obrony z punktu widzenia prawa do sądu.

POLECAMY: Masz słup na działce bez zawartej umowy? Możesz zgłosić się po zapłatę

Zapowiadane obecnie korekty tj.: rezygnacja z natychmiastowej wykonalności, dwuetapowy tryb kontroli, decyzje wywołujące skutki wyłącznie na przyszłość oraz wprowadzenie indywidualnych interpretacji prawa pracy są krokiem w dobrą stronę. Ograniczają one uznaniowość inspektorów i przywracają sądowi realną rolę arbitra. **To zmiana jakościowa w porównaniu z pierwotnym projektem, który w istocie czynił z inspektora pracy quasi-sędziego.**

Administracja nie może zastępować sądu

Największym problemem pierwotnych założeń była koncepcja, że PIP może jednostronnie przesądzać o istnieniu stosunku pracy, a skutki tej decyzji: organizacyjne i finansowe, miały powstawać natychmiast, jeszcze przed jakąkolwiek kontrolą sądową. To odwracało logikę Państwa prawa: najpierw wykonanie decyzji, potem jej ewentualna weryfikacja.

Z zapowiedzi rządu wynika, że od tego modelu się odchodzi. Decyzja inspektora okręgowego ma być zawieszana w razie wniesienia odwołania, a skutki mają powstawać dopiero po jej ostatecznym potwierdzeniu albo po prawomocnym wyroku sądu. To rozwiązanie bliższe standardom znanym z innych obszarów prawa administracyjnego i ubezpieczeniowego.

PIP to nie jedyny gracz – w tle zawsze jest ZUS

W publicznej debacie nadal jednak umyka kluczowy element: decyzje PIP nie funkcjonują w oderwaniu od systemu ubezpieczeń społecznych. Na mocy obowiązujących przepisów inspekcja pracy przekazuje informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. A ZUS posiada własne, autonomiczne kompetencje.

CZYTAJ: „ZUS przegrał w sądzie wszystkie tysiąc postępowań. Urzędnik otrzymał wyrazy uznania”. Prawniczka zdradza kulisy pracy urzędu

Na podstawie art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS może ustalić tytuł do ubezpieczenia bez jakiegokolwiek ograniczenia czasowego. Oznacza to, że nawet jeśli PIP, zgodnie z nowymi zapowiedziami, działałaby wyłącznie „na przyszłość” albo w ograniczonym horyzoncie czasowym, **ZUS nadal może stwierdzić, że dana osoba podlegała ubezpieczeniom pracowniczym 10 czy 20 lat temu.** Jedynym realnym ograniczeniem jest pięcioletni termin przedawnienia dochodzenia składek, które i tak obciążają wyłącznie płatnika, czyli pracodawcę, oczywiście jeśli pracodawca taki zarzut przedawnienia podniesie.

Co może to oznaczać w praktyce? Że ZUS i PIP mogą wydawać różne rozstrzygnięcia. Przykładowo: ZUS wydał decyzję, w której stwierdził, że przedsiębiorca podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności i wypłacił mu zasiłek macierzyński – decyzja jest prawomocna. Co jeśli PiP teraz uzna, że działalności faktycznie nie było? Co z prawomocną decyzją ZUS-u? Przedsiębiorca ma zwrócić zasiłek? Co z zasadą pewności prawa? Nie da się dobrze wprowadzić zmiany uprawnień PIP bez jednoczesnego dostosowania przepisów ZUS. Nie może przecież być tak, że dwa organy mogą wydawać sprzeczne decyzje.

Ochrona pracownika a realia rynku

Warto przy tym jasno powiedzieć: **pracownik nie ponosi finansowych konsekwencji przekwalifikowania umowy.** Zaległe składki ZUS zawsze obciążają pracodawcę, a konto ubezpieczeniowe pracownika zostaje uzupełnione, co zwiększa podstawę przyszłych świadczeń. Spór nie dotyczy więc ochrony pracownika jako takiej, lecz skutków organizacyjnych i gospodarczych mechanicznego narzucania jednego modelu zatrudnienia dla rynku pracy. Nie można po latach zmieniać reguł gry wobec podmiotów, które działały w ramach modeli powszechnie akceptowanych i funkcjonujących przy milczącej aprobacie państwa.

Co więcej, samo z nich korzystało i wciąż korzysta, bowiem **jak spojrzymy na spółki Skarbu Państwa, czy służbę zdrowia, nie od dziś wiadomo, że wszędzie wykonywana jest praca na tzw. B2B.** W służbie zdrowia rano pracuje się na etacie, a po godzinach na działalności. Tylko niewielki odsetek stewardess pracuje obecnie „na etacie” – te które były zatrudnione wiele lat temu, reszta ma działalność. To tylko nieliczne przykłady „optymalizacji” zatrudnienia na B2B, bowiem podobnych sytuacji w różnych obszarach i sektorach zatrudnienia jest wiele. Pytanie, które jeszcze należy postawić, to czy zapowiadane kontrole i zmiany dotkną tylko prywatne firmy, czy również te powiązane ze Skarbem Państwa?

CZYTAJ: KSeF wchodzi w życie w 2026 r. Kluczowe obowiązki i terminy dla firm

Problem, którego reforma nie rozwiązuje

Ostatecznie warto postawić pytanie fundamentalne: **czy problemem rzeczywiście jest forma umowy, czy raczej konstrukcja systemu składkowego.** Etat sam w sobie nie daje dziś poczucia bezpieczeństwa socjalnego, co widać w wysokości

obecnym i prognozowanym emerytur. Aktualnie stopa zastąpienia to ok. 50 proc. obecnego wynagrodzenia, a dla pokolenia dzisiejszych 30-40 latków będzie to ok. 30 proc. Przykładowe koszty zatrudnienia na etacie nie są obojętne dla rozwijających się przedsiębiorstw – są one często niemożliwe do udźwignięcia na początku prowadzenia działalności (np. 6000 zł netto to koszt dla pracodawcy 10 020,58 zł), a Państwo w żaden sposób nie wspiera tworzenia miejsc pracy. Nawet można powiedzieć więcej – przez liczne zwolnienia z ZUS-u samo „wypycha” Polaków na B2B.

Jeżeli celem reformy ma być uporządkowanie rynku pracy, to rozwiązaniem nie jest selektywne kwestionowanie umów, lecz zmiana samego mechanizmu finansowania składek ZUS. Składki powinny być odprowadzane od każdego tytułu wykonywania pracy, w sposób prosty, jednolity i przewidywalny, bez mnożenia wyjątków i sztucznych podziałów na „lepsze” i „gorsze” formy zatrudnienia. Dopiero taki model pozwoliłby ograniczyć konflikty z ZUS, zmniejszyć skalę kontroli i sporów oraz odejść od praktyki korygowania historii zatrudnienia po wielu latach. Bez tej zmiany nawet najlepiej znowelizowana ustawa o PIP pozostanie jedynie narzędziem doraźnym, a nie realną reformą rynku pracy, czego oczekuje od nas Unia.

Źródło: [Forbes](#)