

MŚBiznes i Finanse

Wydanie specjalne | Kwiecień–Czerwiec 2026 |

dr Katarzyna Kalata

Umowa cywilnoprawna
czy stosunek pracy – jak uniknąć
ryzyka po nowelizacji
ustawy o PIP



Umowa cywilnoprawna czy stosunek pracy – jak uniknąć ryzyka po nowelizacji ustawy o PIP

NOWELIZACJA USTAWY O PIP NIE ZMIENIA DEFINICJI STOSUNKU PRACY. ZMIENIA COŚ ZNACZNIE WAŻNIEJSZEGO – SPOSÓB, W JAKI PAŃSTWO BĘDZIE JĄ EGZEKWOWAĆ. OD 8 LIPCA 2026 R. SPÓR O UMOWĘ PRZESTAJE BYĆ SPOREM PRAWNYM – STAJE SIĘ REALNYM RYZYKIEM FINANSOWYM DLA FIRMY.



Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw została podpisana przez Prezydenta RP i jednocześnie skierowana do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej. Zasadnicza część przepisów wejdzie w życie od 8 lipca 2026 r. Już na tym etapie widać fundamentalne napięcie systemowe.

Z jednej strony mamy ustawę, która zaczyna obowiązywać i będzie stosowana przez organy kontrolne. Z drugiej – równolegle uruchomioną kontrolę konstytucyjną jej podstawowych rozwiązań. To nie jest standardowa sytuacja legislacyjna, tylko sytuacja, w której przedsiębiorcy będą działać w warunkach niepewności normatywnej o realnych skutkach finansowych. Równocześnie należy wyraźnie podkreślić, że ustawodawca nie zmienia definicji stosunku pracy – art. 22 § 1 k.p. pozostaje niezmienny. Zmianie ulega natomiast coś znacznie istotniejszego z punktu widzenia praktyki – **instrumentarium egzekwowania prawa**. Oznacza to przesunięcie ciężaru z poziomu sporu sądowego na poziom decyzji administracyjnej.

Wynika to z tego, że Państwowa Inspekcja Pracy uzyska kompetencję do stwierdzania istnienia stosunku pracy w drodze decyzji. A to oznacza, że kwalifikacja relacji prawnej przestaje być wyłącznie przedmiotem sporu sądowego – staje się elementem działania aparatu administracyjnego. Warto przy tym odnotować skalę planowanych działań. Z materiałów rządowych wynika, że w 2026 r. zaplanowano około 50 tysięcy kontroli oraz co najmniej 50 tysięcy działań prewencyjno-promocyjnych. Nie mamy więc do czynienia z incydentalnym narzędziem, lecz z rozwiązaniem, które będzie stosowane masowo i w sposób zorganizowany. To zatem prowadzi do wniosku, który powinien stanowić punkt wyjścia dla każdej organizacji: **spór o kwalifikację umowy nie jest już ryzykiem punktowym – staje się ryzykiem systemowym, wpisanym w sposób funkcjonowania państwa wobec rynku pracy**.

Nowelizacja ustawy o PIP wpisuje się zatem w szerszy model działania administracji publicznej, oparty na ścisłej współpracy organów oraz wykorzystaniu analizy danych. W praktyce oznacza to, że spór o charakter zatrudnienia niemal natychmiast przekłada się na konsekwencje w obszarze ubezpieczeń społecznych, podatkowym i rozliczeń publicznoprawnych.

Tym samym kwalifikacja jednej umowy może uruchomić wieloetapowy mechanizm kontrolny obejmujący kilka organów jednocześnie. Dlatego pytanie „czy to jest etat, czy zlecenie” przestaje mieć charakter wyłącznie prawniczy. To pytanie o model funkcjonowania organizacji, jej odporność na kontrolę oraz zdolność do obrony przyjętych rozwiązań przed trzema organami równocześnie: PIP, ZUS i KAS.

Co realnie zaczną działać od 8 lipca 2026 r.?

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy uzyska kompetencję do stwierdzania, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy wtedy, gdy strony zawarły umowę cywilnoprawną albo gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna zostać zawarta umowa o pracę. Nie chodzi przy tym o samą nazwę umowy, lecz o rzeczywisty sposób wykonywania pracy, dlatego sama zmiana wzorów umów nie wystarczy, aby obronić się stwierdzeniem stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 k.p. o istnieniu stosunku pracy decyduje łączne wystąpienie następujących elementów:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju,
- na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy,
- w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym,
- za wynagrodzeniem,
- w warunkach podporządkowania organizacyjnego i ekonomicznego.

W praktyce oznacza to, że kluczowe znaczenie ma nie treść kontraktu, lecz odpowiedź na pytanie: **kto faktycznie organizuje pracę i kto ponosi ryzyko jej wykonywania**.

Jeżeli:

- praca wykonywana jest w sposób ciągły,
- w określonych godzinach i miejscu wskazanym przez podmiot zatrudniający,
- pod nadzorem i według poleceń przełożonych,
- bez realnej możliwości zastępstwa,
- bez ponoszenia ryzyka gospodarczego po stronie wykonawcy,

to niezależnie od formalnej konstrukcji umowy mamy do czynienia z relacją charakterystyczną dla stosunku pracy.

Z drugiej strony – samo wystąpienie pojedynczych elementów, takich jak osobiste wykonywanie pracy czy jej realizacja w siedzibie firmy, nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Decydujące znaczenie ma bowiem **przewaga cech podporządkowania nad elementami autonomii kontraktowej**. Takie rozróżnienie ma kluczowe znaczenie w praktyce, ponieważ w rzeczywistości spór nie dotyczy tego, czy dana umowa „wygląda” jak etat, lecz tego, czy w konkretnej organizacji praca jest wykonywana w sposób właściwy dla stosunku pracy. Co istotne, ustawodawca nie ograniczył się do samego przyznania PIP kompetencji do wydania decyzji, ale wprowadził również określoną sekwencję działań organu. W pierwszej kolejności inspektor pracy wydaje polecenie usunięcia naruszenia. Dopiero jego niewykonanie otwiera drogę do wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Równocześnie istotnemu rozszerzeniu uległ zakres podmiotowy kontroli. Obejmuje on nie tylko klasycznych pracodawców, lecz również przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których praca była świadczona w okresie roku poprzedzającego kontrolę, niezależnie od podstawy jej wykonywania. W praktyce oznacza to, że kontrola nie będzie ograniczona do formalnych relacji pracowniczych, lecz obejmie całość modelu współpracy w organizacji. Znaczenie tej regulacji nie polega jednak wyłącznie na możliwości „zmiany kwalifikacji” umowy. Kluczowe jest to, że decyzja PIP – od momentu jej wydania – uruchamia skutki prawne w wielu obszarach jednocześnie: prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa podatkowego oraz innych obciążeń publicznoprawnych.

Jeżeli żadna ze stron nie wniesie odwołania, decyzja staje się wykonalna z upływem terminu do jej zaskarżenia. W przypadku wniesienia odwołania jej wykonalność co do zasady zostaje odroczone do momentu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, chyba że organ nada jej rygor natychmiastowej wykonalności.

Oznacza to, że skutki decyzji mogą pojawić się bardzo szybko – jeszcze przed ostatecznym rozstrzygnięciem sporu. Jednocześnie ustawodawca wprowadził mechanizmy ochrony tymczasowej na czas postępowania. Sąd może udzielić zabezpieczenia polegającego na objęciu relacji stron reżimem właściwym dla stosunku pracy, w tym ograniczyć możliwość rozwiązania lub

zmiany umowy wyłącznie do zasad przewidzianych w Kodeksie pracy. W praktyce prowadzi to do istotnej zmiany charakteru sporu. Nie jest to już wyłącznie spór o kwalifikację prawną umowy, lecz coraz częściej spór o trwałość zatrudnienia i zakres ochrony przysługującej osobie wykonującej pracę.

Nowelizacja wprowadza również szereg instrumentów o znaczeniu prewencyjnym, należą do nich w szczególności:

- możliwość uzyskania interpretacji indywidualnej Głównego Inspektora Pracy,
- rozszerzenie stosowania kontroli zdalnych,
- możliwość żądania dokumentacji w formie elektronicznej,
- zaostrenie sankcji za naruszenia przepisów prawa pracy.

Warto przy tym zwrócić uwagę na rozwiązanie przejściowe przewidziane przez ustawodawcę. Podmiot, który w okresie 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy dobrowolnie doprowadzi relację do stanu zgodnego z prawem poprzez zawarcie umowy o pracę, nie poniesie odpowiedzialności wykroczeniowej na podstawie art. 281 § 1 pkt 1 k.p. Nie oznacza to jednak pełnej neutralności prawnej takiego działania. Zwolnienie dotyczy wyłącznie odpowiedzialności wykroczeniowej i nie obejmuje konsekwencji składkowych ani podatkowych, które – w zależności od stanu faktycznego – mogą nadal powstać.

Co dokładnie zmienia integracja PIP, ZUS i KAS?

Od 8 lipca 2026 r. PIP nie tylko uzyska kompetencję do wydania decyzji w przedmiocie istnienia stosunku pracy. Stanie się również elementem systemu stałej, zautomatyzowanej wymiany danych pomiędzy organami państwa. Po pierwsze, PIP będzie przekazywać do ZUS dane ustalone w toku kontroli, obejmujące zarówno dane identyfikacyjne podmiotu kontrolowanego (NIP, REGON, nazwa, adres, data kontroli), jak i dane osób wykonujących pracę, w tym ich tożsamość, obywatelstwo, okres wykonywania pracy oraz rodzaj zawartej umowy. W praktyce oznacza to, że ustalenia kontroli nie pozostają w sferze prawa pracy, lecz są natychmiast przenoszone do systemu ubezpieczeń społecznych.

Po drugie, ZUS udostępnia PIP rozbudowany katalog danych dotyczących zarówno ubezpieczonych, jak i płatników składek. Obejmuje on m.in. informacje o tytułach ubezpieczenia, okresach podlegania ubezpieczeniom, podstawach wymiaru składek, przerwach w ich opłaceniu, świadczeniach chorobowych, a także dane o strukturze zatrudnienia, liczbie cudzoziemców, warunkach pracy czy rodzaju działalności gospodarczej. Zakres tych danych powoduje, że organ kontrolny dysponuje nie tylko treścią umowy, ale również pełnym obrazem funkcjonowania relacji zatrudnienia w czasie. Po trzecie, Szef Krajowej Administracji Skarbowej udostępni za pośrednictwem Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane objęte tajemnicą skarbową wynikające z deklaracji podatkowych oraz innych informacji składanych przez podatników i płatników. Dane te trafiają zarówno do ZUS, jak i do PIP w zakresie niezbędnym do realizacji ich zadań. Równolegle ustawodawca tworzy wspólny system teleinformatyczny służący wymianie danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS oraz analizie ryzyka naruszenia przepisów prawa pracy, prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych.

To rozwiązanie ma zasadnicze znaczenie. Oznacza bowiem, że spór o kwalifikację stosunku prawnego przestaje być rozstrzygany na podstawie fragmentarycznego materiału dowodowego. Staje się elementem analizy prowadzonej na podstawie danych pochodzących z różnych systemów państwowych. W konsekwencji kwalifikacja umowy nie jest już oceną „jednego kontraktu”, lecz weryfikacją całego modelu funkcjonowania organizacji. Ta integracja prowadzi do jeszcze jednego wniosku o charakterze systemowym. Ustawodawca przyjmuje jeden stan faktyczny jako punkt wyjścia do równoległej subsumcji pod normy prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia zdrowotnego oraz prawa podatkowego. Dlatego od 8 lipca 2026 r. nie wystarczy już bronić samej treści umowy.

Konieczna staje się obrona:

- rzeczywistego modelu współpracy,
- sposobu organizacji pracy,
- śladów cyfrowych działalności,
- struktury wynagrodzeń,
- rozkładu ryzyka gospodarczego,
- miejsca kontrahenta w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Dlaczego spór o etat staje się jednocześnie sporem podatkowym i składkowym?

Nowelizacja nie tylko wzmacnia kompetencje PIP, lecz również zmienia konsekwencje procesowe sporu. Na gruncie ustawy Ordynacja podatkowa wprowadzono nową przesłankę zawieszenia biegu terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego. Następuje ono od dnia przekazania do sądu odwołania od decyzji w sprawie ustalenia stosunku pracy albo od dnia wniesienia przez inspektora pracy powództwa, do momentu prawomocnego zakończenia sprawy. W praktyce oznacza to, że spór o kwalifikację stosunku prawnego „utrzymuje przy życiu” zobowiązania podatkowe, które w zwykłym toku uległyby przedawnieniu. Analogiczny mechanizm funkcjonuje w prawie ubezpieczeń społecznych. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ulega zawieszeniu od dnia wniesienia odwołania od decyzji PIP do dnia jej ostateczności lub prawomocnego rozstrzygnięcia przez sąd. Dodatkowo na płatnika składek nałożony został obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od ostateczności decyzji lub wyroku, a składki opłacone wcześniej z innego tytułu podlegają zaliczeniu na poczet należności pracowniczych. W konsekwencji spór o kwalifikację stosunku prawnego nie kończy się na ustaleniu jego charakteru.

Uruchamia on cały łańcuch działań:

- korekty rozliczeń składkowych,
- korekty podatkowe,
- rozliczenia świadczeń pracowniczych.

Co więcej, ustawodawca wprost przesądził, że ostateczna decyzja PIP lub prawomocne orzeczenie sądu w tej sprawie stanowi rozstrzygnięcie zagadnienia wstępnego na gruncie postępowań podatkowych. Oznacza to, że wynik sporu „pracowniczego” staje się wiążący dla dalszych działań fiskusa.

Kiedy umowa cywilnoprawna to etat?

Sąd Najwyższy (sygn. akt: I PK 101/18) konsekwentnie wskazuje, że o kwalifikacji stosunku prawnego decydują nie tylko postanowienia umowy, lecz przede wszystkim sposób wykonywania pracy. Jeżeli w ocenianym

stosunku przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, mamy do czynienia z zatrudnieniem pracowniczym, bez względu na nazwę kontraktu; jeżeli zaś takie cechy nie dominują, nie ma podstaw do przyjęcia stosunku pracy. Sąd wyraźnie mówi tu o metodzie typologicznej, czyli o ważeniu cech dominujących, a nie o mechanicznym zliczaniu pojedynczych elementów. Z tej samej linii wynika jednak druga, równie ważna teza obronna – nie każda stała obecność w biurze, nie każde osobiste wykonywanie zadań i nie każde podporządkowanie oznacza jeszcze etat. Sąd Najwyższy (sygn. akt: II PK 27/18) zwraca uwagę, że praca może być świadczona osobiście także na podstawie umowy cywilnoprawnej, a wykonywanie jej w miejscu i czasie wskazanym przez zamawiającego również nie jest zjawiskiem zarezerwowanym wyłącznie dla stosunku pracy. Dlatego argumentacja w sporze nie może być budowana na prostym hasle „full-time = etat”; musi wykazywać albo obalać dominację całego zespołu cech, w tym przede wszystkim realnego podporządkowania i przerzucenia ryzyka na zatrudniającego.

Jak się bronić – wnioski praktyczne

Z perspektywy przedsiębiorcy kluczowe znaczenie ma odejście od myślenia o umowie jako dokumencie i przejście do myślenia o modelu współpracy. Skuteczna obrona nie polega na zmianie nazwy umowy ani jej pojedynczych zapisów. Polega na wykazaniu, że sposób wykonywania pracy nie odpowiada konstrukcji stosunku pracy.

W praktyce oznacza to konieczność:

- **Audytu rzeczywistego modelu współpracy.** Należy przeanalizować nie tylko treść umów, lecz przede wszystkim sposób wykonywania pracy: kto organizuje pracę, kto wydaje polecenia, kto ponosi ryzyko gospodarcze.
- **Spójności między dokumentacją a praktyką.** Najczęstszą przyczyną przegranych sporów jest rozbieżność między tym, co wynika z umowy, a tym, co faktycznie dzieje się w organizacji.
- **Ograniczenia elementów podporządkowania.** Każdy element zbliżający relację do stosunku pracy (stałe godziny, nadzór, brak zastępstwa) powinien być świadomie oceniony i – jeżeli to możliwe – ograniczony.
- **Budowania dowodów niezależności kontrahenta.** Kluczowe znaczenie mają dowody: samodzielności organizacyjnej, możliwości świadczenia usług dla innych podmiotów, ponoszenia ryzyka gospodarczego.
- **Przygotowania organizacji na kontrolę,** w tym: procedur komunikacji z organem, przygotowania osób współpracujących do rozmów z kontrolerem, kontroli zakresu żądanych dokumentów.
- **Aktywnej reakcji na decyzje organów.** Brak zaskarżenia decyzji może prowadzić do nieodwracalnych skutków – zarówno finansowych, jak i organizacyjnych.

W aktualnym stanie prawnym nie wystarczy już odpowiedzieć na pytanie, czy to jest umowa cywilnoprawna czy stosunek pracy. Należy odpowiedzieć na pytanie znacznie ważniejsze: czy organizacja jest w stanie obronić swój model współpracy w zintegrowanym systemie kontroli państwa. To właśnie ta zdolność, a nie sama konstrukcja umowy, decyduje dziś o wyniku sporu. ◀



www.kancelariakalata.pl



dr Katarzyna Kalata

Radca prawny, założycielka Kancelarii Kalata, ekspertka w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Od ponad 20 lat zajmuje się problematyką zatrudnienia, składek ZUS, kontroli organów publicznych oraz sporów z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Jest doktorem nauk prawnych, wykładowczynią akademicką, autorką licznych publikacji eksperckich oraz komentatorką prawną w mediach ogólnopolskich. W swojej praktyce reprezentuje przedsiębiorców i osoby ubezpieczone w postępowaniach przed ZUS, sądami pracy i ubezpieczeń społecznych oraz sądami administracyjnymi.