



Inspektor pracy ustali etat zamiast umowy cywilnoprawnej

Rząd przygotował projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (numer z wykazu: UD283), który znacząco rozszerza uprawnienia inspektorów. Zgodnie z propozycją inspektor pracy będzie mógł stwierdzić, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia czy kontraktu B2B faktycznie wykonuje pracę na etacie.

Podstawą do takiej decyzji będzie art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Oznacza to, że jeśli praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem, powinna być zawarta umowa o pracę, a nie cywilnoprawna. Obecnie ustalenie istnienia stosunku pracy należy wyłącznie do sądu. Inspektorzy pracy mogą jedynie sugerować zmianę rodzaju umowy. Nowe przepisy mają to zmienić – decyzja inspektora będzie miała charakter wiążący.

Co znajdzie się w decyzji?

Decyzję wydawać będzie okręgowy inspektor pracy (OIP). Zawarte w niej będą m.in.:

- ❖ rodzaj umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony),
- ❖ data zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia zatrudnienia,
- ❖ miejsce i rodzaj pracy,
- ❖ wymiar czasu pracy,
- ❖ wynagrodzenie (w razie braku danych – co najmniej płaca minimalna).

Decyzja ma być natychmiast wykonalna. Od jej wydania pracownik uzyska wszystkie prawa wynikające z kodeksu pracy (np. prawo do urlopu, dodatki za nadgodziny). Jednocześnie pracodawca będzie musiał opłacać składki ZUS i podatki zgodnie z zasadami przewidzianymi dla umowy o pracę. Korekty składek i podatków za okres sprzed decyzji będą odroczone aż do upływu terminu na złożenie odwołania, a jeśli takie odwołanie zostanie wniesione – do czasu prawomocnego wyroku sądu.

Ścieżka odwoławcza

Od decyzji OIP odwołać się może zarówno pracodawca, jak i pracownik. Termin na złożenie odwołania wynosi 7 dni. Sprawę rozpatrzy Główny Inspektor Pracy (GIP), który może:

- ❖ utrzymać decyzję w mocy,
- ❖ uchylić ją w całości lub części,
- ❖ przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia.

Kolejnym etapem jest droga sądowa – od decyzji GIP można wnieść odwołanie do sądu rejonowego. Postępowanie będzie toczyć się na zasadach ogólnych określonych w kodeksie postępowania cywilnego.

Wyższe kary dla pracodawców

Projekt zakłada także podwyższenie kar za naruszenia prawa pracy – w praktyce grzywny zostaną podwojone, m.in.:

- ❖ Za zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach etatu, niewypłacanie wynagrodzeń, nieudzielanie urlopów czy nieprzestrzeganie norm czasu pracy będzie groziła grzywna od 2 tys. do 60 tys. zł (obecnie od 1 tys. do 30 tys. zł).
- ❖ Zatrudnienie osoby zobowiązanej do alimentów bez pisemnej umowy lub brak potrąceń z jej wynagrodzenia będzie karane grzywną od 3 tys. do 90 tys. zł (obecnie od 1,5 tys. do 45 tys. zł).
- ❖ Wyższe będą również mandaty nakładane przez inspektorów pracy.

Resort podkreśla, że nowe przepisy mają zniechęcić pracodawców do obchodzenia prawa. Dotychczas bowiem ryzyko finansowe było często niższe niż potencjalne korzyści z nielegalnych praktyk.



Co to oznacza dla pracodawców?

Nowe przepisy w praktyce oznaczają, że:

- ❖ **zwiększa się ryzyko zakwestionowania umów cywilnoprawnych;**
- ❖ **pracodawcy będą musieli liczyć się z dodatkowymi kosztami** – w tym z obowiązkiem zapłaty składek ZUS i podatków jak przy umowie o pracę, a także z przyznaniem pracownikom świadczeń wynikających z kodeksu pracy (urlop, nadgodziny, odprawy);
- ❖ **odwołanie będzie możliwe**, ale procedura jest krótka i wymaga szybkiej reakcji (tylko 7 dni na złożenie odwołania);
- ❖ **kary finansowe za naruszenia zostaną podwojone**, co sprawia, że lekceważenie nowych regulacji będzie znacznie bardziej kosztowne niż dotychczas.

Etap legislacyjny

Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw zawiera przepis wskazujący, że nowe przepisy wejdą w życie 1 stycznia 2026 r. Obecnie projekt nowelizacji znajduje się na etapie opiniowania.

Jak możemy Państwu pomóc?

Zmiany w prawie pracy wprowadzają istotne ryzyka dla pracodawców – zwłaszcza tych, którzy korzystają z umów cywilnoprawnych lub współpracy B2B. Nasza kancelaria wspiera klientów w kompleksowym przygotowaniu się do nowych regulacji, w szczególności przez:

- ❖ **audyt form zatrudnienia** – analizujemy zawarte umowy i praktyki organizacyjne pod kątem ryzyka zakwestionowania ich przez inspektora pracy,
- ❖ **przygotowanie bezpiecznych modeli współpracy** – pomagamy tak dostosować treść i charakter umów, aby odpowiadały rzeczywistym potrzebom biznesu i były zgodne z przepisami,
- ❖ **reprezentację w postępowaniach przed PIP oraz sądami pracy** – zapewniamy obsługę prawną na każdym etapie, od kontroli po spory sądowe,
- ❖ **szkolenia i doradztwo dla kadry HR** – wskazujemy, jak prawidłowo stosować przepisy w praktyce i jak reagować na kontrole inspektorów.

Dzięki naszemu doświadczeniu w obsłudze pracodawców z różnych branż pomagamy minimalizować ryzyko finansowe i organizacyjne oraz chronić interesy firmy.

Zapraszamy do kontaktu



Justyna Gunia

radca prawny, senior associate
Justyna.Gunia@gww.pl



Dominika Czastka

radca prawny, associate
Dominika.Czastka@gww.pl



Aleksandra Witek

aplikantka radcowska, junior associate
Aleksandra.Witek@gww.pl

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.**
ul. Książęca 4,
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl