

Państwowa Inspekcja Pracy zyskała nowe narzędzia do walki z nieprawidłowo zawartymi umowami i „śmieciowym” zatrudnieniem. To ważny krok w kierunku lepszej ochrony praw pracowniczych w Polsce. Nowe przepisy obowiązują od 8 lipca 2026 r.

Reforma Państwowej Inspekcji Pracy

Walka z wypychaniem pracowników i pracownic na pozorne umowy cywilnoprawne, które pozbawiają ich praw pracowniczych, to główny cel reformy. Chodzi o sytuacje, gdy zgodnie z prawem pracownik powinien być zatrudniony na umowę o pracę, ale zamiast tego ma umowę zlecenia, B2B lub inną. Prawidłowo zawarte umowy cywilnoprawne nie są zagrożone.

Nowe przepisy pozwalają Państwowej Inspekcji Pracy skutecznie egzekwować prawo, które obowiązywało już wcześniej.

Reforma chroni też firmy przed nieuczciwą konkurencją, która przez lata budowała swoją przewagę kosztem uczciwych pracodawców i pracowników.

Co oznacza, że umowa jest nieprawidłowo zawarta?

Nieprawidłowo zawarta umowa to na przykład umowa zlecenia lub B2B w sytuacji, gdy pracownik zgodnie z przepisami powinien być zatrudniony na umowę o pracę.

Przepisy Kodeksu pracy od ponad 20 lat jasno wskazują, że nie wolno zastępować umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeżeli pomiędzy pracodawcą i pracownikiem zachodzi stosunek pracy (artykuł 22 Kodeksu pracy). Stosunek pracy to sytuacja, w której pracownik lub pracownica:

- wykonuje osobiście określoną pracę;
- pracuje pod kierownictwem lub nadzorem pracodawcy, przełożonego lub przełożonej;
- ma wyznaczone miejsce i czas pracy.

Zawarcie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy B2B lub innej w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę nie tylko narusza przepisy, ale również pozbawia pracowników i pracownice wielu praw, odbiera poczucie bezpieczeństwa i stabilności oraz utrudnia założenie rodziny. Umowa o pracę gwarantuje między innymi:

- płatny urlop wypoczynkowy,
- płatny urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski,
- płatne zwolnienie chorobowe,
- ochronę przed bezpodstawnym zwolnieniem i rozwiązaniem umowy z dnia na dzień,
- inne uprawnienia z Kodeksu pracy zwiększające pewność i bezpieczeństwo pracy.

Oczywiście są sytuacje, gdy właściwa jest inna umowa: jeżeli stosunek pracy nie występuje, to zasadne jest zawieranie umów cywilno-prawnych. Te umowy wciąż są zgodne z prawem. Osoby, które z nich korzystają, nie muszą obawiać się ich zakwestionowania.

W jaki sposób zgłosić się o pomoc?

Aby Państwowa Inspekcja Pracy mogła rozpatrzyć skargę, należy przekazać ją do właściwego okręgowego inspektoratu pracy lub terenowego oddziału Inspekcji, właściwego ze względu na siedzibę podmiotu, na rzecz którego wykonywana jest praca.

Skarga musi zostać złożona oficjalnym kanałem. Zgłoszenia można dokonać:

- za pośrednictwem poczty elektronicznej (e-mail) – wiadomość powinna zawierać załącznik z treścią skargi podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym,
- poprzez system e-Doręczeń – zarówno treść wiadomości, jak i dołączone dokumenty muszą zostać opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym lub podpisem osobistym,
- osobiście w siedzibie okręgowego inspektoratu pracy lub terenowego oddziału Inspekcji – zgłaszając ją ustnie do protokołu lub wypełniając dostępny na miejscu formularz,
- w formie papierowej – sporządzając własnoręcznie pismo, podpisując je odręcznie i przesyłając oryginał pocztą tradycyjną.

Co powinna zawierać skarga?

Prawidłowo sporządzona skarga powinna zawierać:

- imię i nazwisko osoby składającej skargę,
- adres do korespondencji – w przypadku skargi papierowej adres pocztowy, natomiast przy skardze elektronicznej adres środka komunikacji elektronicznej (np. adres e-mail), jeśli nie wynika on z treści zgłoszenia,
- opis zarzutów dotyczących sposobu wykonywania określonej umowy wraz z podaniem nazwy i adresu podmiotu, który stosuje umowę cywilnoprawną w sposób niezgodny z przepisami,
- podpis osoby wnoszącej skargę:
 - własnoręczny – jeśli skarga jest składana osobiście lub przesyłana pocztą tradycyjną,
 - kwalifikowany podpis elektroniczny, podpis zaufany albo podpis osobisty – w przypadku skargi przesyłanej drogą elektroniczną, np. e-mailem lub za pośrednictwem systemu e-Doręczeń.

UWAGA! Przesłanie skanu podpisanej skargi nie spełnia wymogów formalnych. Taki dokument zostanie potraktowany jako zgłoszenie anonimowe. Co do zasady anonimowe skargi nie są rozpatrywane. Wyjątki od tej zasady mają zastosowanie jedynie w szczególnych przypadkach.

Dane osób składających skargę w Państwowej Inspekcji Pracy są chronione i pozostają bezpieczne. Inspektorzy pracy nie mają prawa ujawniać, że kontrola została wszczęta w wyniku złożonej skargi, chyba że osoba skarżąca wyrazi na to zgodę w formie pisemnej.

Przekształcanie umów w przejrzystej procedurze

Inspektor lub inspektorka Pracy przeprowadzi kontrolę. Kontrole zazwyczaj są niezapowiedziane. Pracodawca nie dowie się, co spowodowało kontrolę ani kto poprosił PIP o pomoc.

Jeżeli inspektor wykryje nieprawidłowości, w pierwszej kolejności wyda polecenia usunięcia naruszeń.

Oznacza to, że inspektor wyznaczy termin na zawarcie umowy o pracę lub ustalenie faktycznych warunków współpracy w taki sposób, żeby była zgodna z prawem.

Dopiero w przypadku, kiedy polecenie nie zostanie wykonane, inspektor PIP będzie mógł złożyć wniosek do Okręgowego Inspektora Pracy o wydanie decyzji przekształcającej nieprawidłowo zawartą umowę w umowę o pracę.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik będą mogli odwołać się od tej decyzji do sądu pracy, co wstrzyma jej wykonanie do momentu wydania orzeczenia.

Co ważne, w przypadku odwołania sąd będzie mógł udzielić zabezpieczenia. Zapewni to ochronę przed zwolnieniem lub rozwiązaniem umowy w trakcie postępowania przed sądem.

Co to oznacza dla pracodawców

Zdecydowana większość polskich pracodawców działa i zatrudnia zgodnie z prawem. Te firmy musiały jednak konkurować z nieuczciwymi podmiotami, które łamały przepisy i obniżały w ten sposób swoje koszty. Reforma Państwowej Inspekcji Pracy to ważny krok w kierunku wyrównania zasad gry i wprowadzenia jednakowych, wysokich standardów na rynku pracy.

Umowy cywilnoprawne są w określonych sytuacjach odpowiednią formą współpracy. Te umowy wciąż będą obowiązywać, a Państwowa Inspekcja Pracy ich nie zakwestionuje.

Państwowa Inspekcja Pracy dzięki nowym narzędziom będzie mogła lepiej dobierać podmioty, w których przeprowadzi kontrole. Dlatego firmy, które działają zgodnie z prawem, będą rzadziej kontrolowane. Postępowanie będzie też mniej uciążliwe dzięki wprowadzeniu możliwości zdalnej kontroli.

Bardziej efektywna Państwowa Inspekcji Pracy

Poza przekształcaniem umów nowe przepisy wprowadzają też dodatkowe rozwiązania. Dzięki temu Państwowa Inspekcja Pracy będzie działać sprawniej i bardziej skutecznie.

Pracodawca będzie mógł poprosić PIP o interpretację indywidualną, żeby upewnić się, czy sposób, w jaki zatrudnia swoich pracowników, jest zgodny z prawem, a jeżeli nie – jak doprowadzić go do stanu zgodnego z prawem.

PIP otrzyma możliwość przeprowadzania kontroli zdalnie – usprawni to na przykład sprawdzanie dokumentów.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Krajowa Administracja Skarbowa będą przekazywać dane PIP, żeby kontrole mogły przebiegać szybciej. Pozwoli to PIP lepiej namierzać podmioty do skontrolowania. Dzięki temu uczciwe firmy rzadziej będą spotykać się z niepotrzebnymi kontrolami.

Kary nakładane przez PIP będą wyższe, aby skutecznie odstraszać od łamania prawa.

PIP będzie przygotowywać roczne i wieloletnie plany działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka.

Państwowa Inspekcja Pracy z nowymi narzędziami do walki ze śmieciówkami

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 09, lipiec 2026 14:13

Alicja Cisowska

Odsłony: 476

Źródło: MRPiPS