

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 67

Nowelizacja
ustawy
o Państwowej
Inspekcji Pracy –
zmiany od 2026 r.



1. Nowy – trzeci – projekt ustawy o PIP

Pojawiła się trzecia, najnowsza wersja projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało ją na stronie Rządowego Centrum Legislacji.

Czego dotyczy nowelizacja ustawy o PIP?



2. Decyzja administracyjna Państwowej Inspekcji Pracy

Nowelizacja przyznaje okręgowemu inspektorowi pracy prawo wydawania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy bez kierowania sprawy do sądu.

Inspektor pracy będzie mógł w drodze decyzji stwierdzić istnienie stosunku pracy za okres maksymalnie 3 lat licząc wstecz od dnia wszczęcia postępowania.

Mimo to, aktualne pozostanie uprawnienie inspektora pracy do skierowania do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

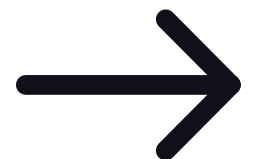


3. Natychmiastowa wykonalność decyzji

Decyzja inspektora będzie miała rygor natychmiastowej wykonalności od dnia doręczenia.

Pracodawca będzie musiał niezwłocznie stosować obowiązki pracownicze: zgłosić pracownika do ZUS, naliczać wynagrodzenie zgodnie z Kodeksem pracy, prowadzić dokumentację i zapewnić prawa pracownicze.

Odwołanie nie wstrzyma wykonania decyzji w zakresie prawa pracy. GIP lub sąd będą mogły uchylić rygor natychmiastowej wykonalności, ale dopiero po rozpatrzeniu odwołania.



4. Skutki podatkowe i składkowe

Na gruncie podatkowym i ubezpieczeń społecznych decyzja PIP powoduje powstanie obowiązków pracowniczych od dnia jej doręczenia, pracodawca musi od tego momentu zgłosić pracownika do ZUS oraz naliczać i odprowadzać składki i zaliczki na podatek.

Skutki dotyczące okresów przed doręceniem decyzji (zobowiązania podatkowe i składkowe wstecz) będą dochodzone dopiero po ostateczności decyzji (po uprawomocnieniu się decyzji lub prawomocnym orzeczeniu sądu).



5. Procedura odwoławcza i terminy

Od decyzji będzie można się odwołać do Głównego Inspektora Pracy w terminie 7 dni od doręczenia, a następnie wnieść skargę do sądu pracy w terminie miesiąca od otrzymania decyzji GIP.

Pracodawca będzie miał możliwość dochodzenia roszczeń od Skarbu Państwa za wydanie decyzji niezgodnej z prawem, przy czym roszczenie o odszkodowanie od Skarbu Państwa będzie trzeba zgłosić już w odwołaniu od decyzji PIP.



6. Cyfryzacja kontroli

Projekt przewiduje szeroką cyfryzację kontroli PIP: kontrole zdalne, przesłuchania świadków online, przekazywanie elektronicznych kopii dokumentów oraz sporządzanie protokołów i decyzji w formie cyfrowej.

Cyfrowe narzędzia mają przyspieszyć i zwiększyć częstotliwość kontroli oraz umożliwić działanie inspektorów bez fizycznej obecności.



7. Rozszerzony zakres kontroli

PIP będzie mogła kontrolować nie tylko pracodawców, ale także podmioty, na rzecz których świadczono pracę, w tym zlecających korzystających z usług osób prowadzących działalność gospodarczą. Inspektor oceni faktyczny charakter relacji pracy niezależnie od formalnej nazwy i formy umowy, co rozszerza zasięg kontroli i ryzyko kwestionowania modeli współpracy.



8. Wyższe kary za naruszenia

Projekt przewiduje istotne zaostrzenie sankcji: podwojenie maksymalnych grzywien do poziomów 60 000 zł, a w najpoważniejszych przypadkach nawet do 90 000 zł.

Wyższe kary obejmą m.in. nielegalne zatrudnienie, brak dokumentacji i omijanie obowiązku stosowania umów o pracę.



9. Ustalanie stosunku pracy bez umowy

Nowy projekt dopuszcza stwierdzenie istnienia stosunku pracy także gdy osoba wykonuje pracę za wynagrodzenie bez jakiegokolwiek pisemnej umowy.

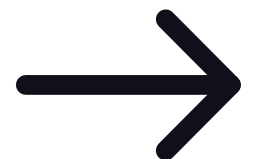
Decyzja inspektora opierać się będzie na ocenie faktycznych warunków świadczenia pracy i rzeczywistego charakteru relacji.

To oznacza większe ryzyko prawne dla korzystających z usług niezależnych wykonawców.



10. Domyślne warunki zatrudnienia

W razie braku dowodów projekt przewiduje domyślne założenia: umowa na czas nieokreślony, pełny wymiar czasu pracy, wynagrodzenie minimalne oraz miejsce pracy w siedzibie pracodawcy.



11. Rekomendacje. Jak przygotować firmę?

Warto już teraz przeprowadzić audyt umów cywilnoprawnych i B2B pod kątem cech stosunku pracy, opracować politykę współpracy i uzasadnienia biznesowe, wprowadzić dokumentację obowiązków, miejsca i sposobu pracy, przeszkolić HR, księgowość i prawników czy opracować procedurę reakcji na decyzję PIP i plan odwoławczy.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Katarzyna Kanik

Associate

katarzyna.kanik@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Agata
Baca**



**Justyna
Staszkiwicz-Maj**



**Anna
Bartosiak**



**Alicja
Łopacińska**



**Aneta
Kiser**



**Paweł
Zyskowski**