

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Vol. 6

czyli kawa, deadline'y
i prawo pracy



KWKR

Behind Your **Growth**

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

**Kontrola, na którą można było się przygotować –
stosowanie umów cywilnoprawnych w Druker Master S.A.**



Szóste piętro biura w centrum Nowogrodu Wielkiego. Jest spokojnie – ludzie klikają w klawiatury, ktoś robi trzecią kawę, ktoś udaje, że rozumie Excela. Klasyczny dzień w Druker Master S.A.

I wtedy wchodzi on. Inspektor PIP. Nikt nie mówi tego na głos, ale wszyscy wiedzą: to nie są ćwiczenia.

Inspektor zaczyna spokojnie. Pyta, sprawdza, notuje. Na celowniku sześciu specjalistów na umowach zlecenia. Po krótkim czasie robi się mniej spokojnie. Po rozmowach z pracownikami i HR (Emilia Krawczyk, która w tym momencie bardzo żałuje swojego wyboru kariery), inspektor wydaje komunikat:

„Pięc z tych osób powinno mieć umowy o pracę”.

Cisza. Ktoś w tle przewija Slacka.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Dlaczego? Bo sposób, w jaki świadczą usługi wygląda jak praca. Taka klasyczna, podręcznikowa:

- praca tylko w biurze,
- godziny z grafiku,
- przełożony mówi „zrób”, a oni robią.

Czyli dokładnie to, co prawo pracy lubi najbardziej.

Ponadto inne osoby, wykonujące tożsamy zakres obowiązków są zatrudnione w poszczególnych działach Druker Master S.A. na podstawie umów o pracę (a Emilia Krawczyk nie potrafi wyjaśnić inspektorowi PIP zasadności takiego zróżnicowania).

HR próbuje się bronić:

- „To była ich inicjatywa, oni chcieli zlecenia”.
- „Mogli przekazać świadczenie usług osobom trzecim” (teoretycznie prawda, praktycznie – nigdy to się nie wydarzyło).
- „Wystawiają rachunki”.

Inspektor słucha, kiwa głową. I wydaje polecenie, aby Druker Master S.A. zawarła z nimi umowy o pracę.

Druker Master mówi: „Nie zgadzamy się”.

Inspektor mówi: „Rozumiem. I właśnie wydałem decyzję”.

Decyzja: stosunek pracy istnieje. Dodatkowo trzech specjalistów dostaje symboliczne „upgrade’y” wynagrodzenia – od 300 do 500 zł, żeby zrównać ich z etatowymi kolegami. Bo skoro już gramy w tę grę, to gramy według zasad.

Zarząd w trybie kryzysowym. Prezes Dawid Nowak robi to, co robi każdy rozsądny prezes w takiej sytuacji: prosi prawnika, żeby powiedział mu, że wszystko będzie dobrze. Prawnik tego nie mówi a jego analiza jest brutalna:

- sama „wola stron” → za mało,
- możliwość podmiany wykonawcy → fikcja,
- realia pracy → pachną etatem z kilometra.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Dawid Nowak podejmuje decyzję: nie odwołujemy się. Bo to nie jest największy problem. Największy problem siedzi w open space. B2B, kilku specjalistów. Wysokie stawki. Praca w biurze, stałe godziny. Niektórzy zarządzają zespołami.

W tym momencie Dawid Nowak uświadamia sobie – „to może być drogie”.

Kilka miesięcy wcześniej prawnik sugerował audyt umów. Dawid Nowak wtedy uznał, że „wrócimy do tego później”. No więc „później” właśnie przyszło. I nie przyszło samo, przyszło z inspektorem.

Decyzja końcowa:

→ robimy audyt;

→ robimy go teraz;

→ i tym razem naprawdę.



BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Co wynika z nowelizacji ustawy o PIP?¹

Przypominamy i aktualizujemy informacje przekazane w poprzednim wydaniu „Biurówka na Czwartej”.

Zgodnie z nowelizacją ustawy o PIP:

- PIP uzyska uprawnienia do zamiany pozornych umów cywilnoprawnych i B2B w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej;
- decyzja PIP będzie mogła zostać poprzedzona wydaniem pracodawcy polecenia zawarcia umowy o pracę;
- decyzja będzie wywoływać skutki prawne na przyszłość;
- pracodawca będzie mógł odwołać się od decyzji inspektora w terminie 1 miesiąca do sądu pracy (za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy);
- ugoda będzie mogła zostać zawarta przez wszystkie strony postępowania, tj. strony umowy oraz okręgowego inspektora pracy;
- wzmocnieniu ulegnie ochrona praw pracownika na etapie odwołania od decyzji PIP poprzez możliwość udzielenia przez sąd pracy zabezpieczenia, tak aby w toku postępowania odwoławczego umowa mogła być zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dot. powszechnej i szczególnej ochrony pracowników;
- ZUS, PIP i KAS będą mogły wymieniać informacje i dane w celu zwiększenia skuteczności egzekwowania prawa pracy przez PIP oraz umożliwienia przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;
- ulegną zwiększeniu kary za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym.

Nowelizacja wprowadza ponadto instytucję interpretacji indywidualnej wydawanej przez Głównego Inspektora Pracy na wniosek pracodawcy, której celem jest wyjaśnienie sposobu stosowania przepisów prawa pracy w zakresie ustalenia, czy określony stosunek prawny spełnia przesłanki umowy o pracę.

¹ Nowelizacja ustawy o PIP została podpisana przez Prezydenta; jednocześnie jednak Prezydent skierował ją w trybie kontroli następczej do Trybunału Konstytucyjnego.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ



Wydana interpretacja:

- **będzie wiążąca dla PIP**, która w toku ewentualnej kontroli będzie jednak mogła dokonać oceny rzeczywistego charakteru stosunku łączącego strony, jeżeli stan faktyczny ustalony w toku kontroli będzie się różnił od tego, który pracodawca opisał we wniosku o wydanie interpretacji;
- **nie będzie wiążąca dla wnioskodawcy**, ale zastosowanie się do niej nie może skutkować obciążeniem go sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ



Jak się przygotować?

Jeśli nie chcesz zwlekać tak, jak Dawid Nowak, sugerujemy przygotowanie się do ewentualnej kontroli PIP poprzez podjęcie następujących kroków.

1. Audyt umów cywilnoprawnych.

Sprawdź, które kontrakty faktycznie przypominają stosunek pracy (stałe godziny, nadzór, firmowy sprzęt). Doprecyzuj postanowienia i wyeliminuj elementy ryzyka.

2. Mapa ryzyka zatrudnienia

Stwórz prostą klasyfikację: niskie / średnie / wysokie ryzyko uznania za stosunek pracy. Dzięki temu wiesz, gdzie potrzebna jest szybka korekta.

3. Strategia obrony i komunikacji

Wyznacz zespół, który natychmiast zajmie się odwołaniem od decyzji inspektora (jest na to 30 dni, jednakże przy większej liczbie wydanych decyzji nawet taki termin może wydać się wymagający). Przygotuj wzory dokumentów, komunikatów dla zespołu i procedurę reagowania.

4. Porządek w dokumentach

Zadbaj o spójność między treścią umów, rzeczywistym sposobem wykonywania pracy i zapisami w systemach HR. W razie kontroli to właśnie te kwestie mogą decydować o formie współpracy.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

PRAWO PRACY PO PRACY

Wyższe odszkodowania za wypadki przy pracy

Od 1 kwietnia 2026 r. wzrosły m.in. kwoty jednorazowych odszkodowań przysługujących z tytułu wypadków przy pracy – do kwoty 1.781 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Zmiana wynika z obwieszczenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 marca 2026 r.

Kontrole zwolnień lekarskich w mniejszych firmach

13 kwietnia 2026 r. zmieniły się zasady kontroli zwolnień lekarskich. To przełomowy moment dla podmiotów zgłaszających do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 osób, którym nowelizacja ustawy zasiłkowej przyznaje uprawnienie do samodzielnego przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy. Jest to dla nich pierwsze realne narzędzie pozwalające na szybką reakcję w przypadku podejrzenia nadużyć.

Szerzej pisaliśmy o tym [TUTAJ](#).

Kontakt



Michał Hady

Radca prawny, senior associate
michal.hady@kwkr.pl

Nasze wsparcie

W ramach doradztwa w obszarze prawa pracy pomagamy wdrażać procedury, które zabezpieczają pracodawców przed roszczeniami pracowników i minimalizują ryzyka związane z kontrolami. Wspieramy także przy rozwiązywaniu sporów, reprezentujemy firmy przed sądami pracy i inspekcją pracy, przygotowujemy oraz opiniujemy umowy, a także szkolimy kadry i menedżerów z aktualnych obowiązków. Wszystkich, którzy chcą wzmocnić bezpieczeństwo swoich biznesów w zakresie prawa pracy, zapraszamy do kontaktu!