



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W OLSZTYNIE

NOWE UPRAWNIENIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy która weszła w życie 8 lipca 2026r. (*Dziennik Ustaw 2026 r. poz. 473*) wprowadza szereg nowych uprawnień oraz obowiązków organów PIP, które w istotny sposób wpływają na zasady kwalifikowania stosunków prawnych stanowiących podstawę świadczenia pracy zarobkowej.

Szczególną uwagę należy zwrócić na nowe uprawnienia, które znacząco rozszerzają uprawnienia organów Państwowej Inspekcji Pracy. Ich celem jest m.in. skuteczniejsza walka z nadużywaniem umów cywilnoprawnych w sytuacjach, gdy spełnione są kryteria stosunku pracy. Nowe przepisy mają ograniczać nadużycia na rynku pracy dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, gdy w rzeczywistości praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy.

Co ważne, zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie zmienia zasad dotyczących zawierania umów o pracę wynikających z art. 22 Kodeksu pracy, a jedynie wprowadza narzędzia pozwalające na skuteczniejsze ich egzekwowanie.

Do najważniejszych nowych narzędzi egzekwowania prawa należą:

- Polecenie usunięcia naruszeń w trakcie kontroli – inspektor pracy, po analizie dokumentacji i wysłuchaniu stron, może polecić zmianę umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, jeśli w relacji łączącej strony dominują cechy stosunku pracy;
- Decyzje administracyjne – w przypadku niewykonania pisemnego polecenia inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy zyskał nowe uprawnienie do formalnego stwierdzenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji;
- Pozwy do sądów pracy – na podstawie zebranego materiału dowodowego okręgowy inspektor pracy może zdecydować o skierowaniu sprawy na drogę sądową w celu ustalenia istnienia i treści stosunku pracy;
- Indywidualne interpretacje – wprowadzono możliwość występowania do Głównego Inspektora Pracy z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie oceny charakteru zawartej umowy;
- Rozszerzenie katalogu podmiotów podlegających kontroli PIP;
- Upoważnienie do żądania przez inspektora pracy od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie strony oraz przesłuchanie podmiotu kontrolowanego;
- Przeprowadzanie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny;
- Dokumentowanie ustaleń kontroli również w postaci elektronicznej.

Kolejną ważną zmianą jest podwyższenie wysokości kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy: w art. 281 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł), w art. 281 § 2 na „od 3000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1500 zł do 45 000 zł), w art. 282 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł), w art. 282 § 3 na „od 3 000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1500 zł do 45 000 zł) oraz w art. 283 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł).

Ponadto, w art. 281 kodeksu pracy, w § 1 – po pkt 1a dodano pkt 1b w brzmieniu:

„1b) narusza zakaz, o którym mowa w art. 34 ust. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.3),”

– w części wspólnej wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł”,

Wprowadzono również zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, gdzie co najmniej dwukrotnie została podwyższona wysokość grzywny, którą może nałożyć inspektor pracy. I tak **w art. 96 § 1a podwyższono grzywnę z 2000 zł do 5000 zł, a w art. 96 § 1b–1bc podwyższono grzywnę z 5000 zł do 10 000 zł.**

Ustawa przewiduje też abolicję dla pracodawców, którzy w ciągu 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy dobrowolnie przekształcą umowę cywilnoprawną w umowę o pracę. Nie będą oni podlegali odpowiedzialności z tytułu zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Za takie działanie grozi kara grzywny do 60 tys. zł.



Od 8 lipca 2026 r. przedsiębiorca, który ma wątpliwości, czy powinien zatrudnić daną osobę na podstawie umowy o pracę, może wystąpić do Głównego Inspektora Pracy z wnioskiem o rozstrzygnięcie tej sprawy w indywidualnej interpretacji.

Interpretacja indywidualna może dotyczyć istniejącego już stanu faktycznego albo zdarzenia przyszłego. We wniosku należy opisać okoliczności istotne dla oceny charakteru danego stosunku prawnego oraz przedstawić własne stanowisko w sprawie.

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej może złożyć podmiot podlegający kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, wskazany w art. 13 pkt 1–6 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Interpretacja indywidualna może dotyczyć wyłącznie ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej powinien zawierać:

1. dane identyfikujące wnioskodawcę;
2. opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego;
3. wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji indywidualnej;
4. przedstawienie stanowiska wnioskodawcy w sprawie;
5. dowód uiszczenia opłaty za wydanie interpretacji indywidualnej;
6. dokumenty lub inne dowody potwierdzające przedstawione okoliczności, jeżeli wnioskodawca takimi dysponuje.

Jeżeli wniosek nie spełnia wymaganych warunków albo nie zostanie do niego dołączony dowód uiszczenia należnej opłaty, wnioskodawca zostanie wezwany do usunięcia braków w terminie 7 dni. Nieusunięcie braków w tym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

Wydanie interpretacji indywidualnej podlega opłacie w wysokości 40 zł.

Jeżeli w jednym wniosku podmiot przedstawi więcej niż jeden odrębny stan faktyczny lub więcej niż jedno zdarzenie przyszłe, opłatę musi wnieść od każdego odrębnego stanu faktycznego albo zdarzenia przyszłego.

Opłatę należy wnieść wraz ze złożeniem wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej na podany rachunek bankowy:

**Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy
NBP O/O Warszawa**

Nr rachunku: 27 1010 1010 0083 5422 3100 0000

W tytule przelewu należy wskazać:

„Opłata za wydanie interpretacji indywidualnej – art. 14b ustawy o PIP” oraz dane umożliwiające identyfikację wnioskodawcy.

Interpretację indywidualną wydaje się bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.

Za kompletny wniosek uznaje się wniosek zawierający wszystkie wymagane elementy, wraz z dowodem uiszczenia należnej opłaty.

Interpretacji indywidualnej nie wydaje się w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy Państwowej Inspekcji Pracy lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla wnioskodawcy. Wnioskodawca nie może jednak zostać obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej. Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza jednak możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

