

Ryzyko uznania umowy B2B za umowę o pracę – dotychczasowa praktyka i nadchodzące zmiany

Model współpracy w formule B2B od lat stanowi jedną z najpopularniejszych alternatyw dla klasycznego zatrudnienia. Korzystają z niego zarówno przedsiębiorcy, którym zależy na elastyczności, jak i osoby wykonujące wolne zawody, eksperci czy specjaliści IT. Ta forma współpracy dotychczas nie była przedmiotem szczególnego zainteresowania organów kontrolnych. W 2026 r. sytuacja może istotnie się zmienić.



PROF. UJ DR HAB. MARCIN WUJCZYK

radca prawny, współnik
praktyka prawa pracy

więcej artykułów na ten temat
znajdziesz na portalach Co do zasady i HRlaw:



[prawo pracy](#)



[HRlaw.pl](#)

Rząd planuje przyznać Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienie do administracyjnego ustalania stosunku pracy. Oznacza to, że inspektor – bez konieczności składania powództwa do sądu – będzie mógł sam stwierdzić, że dana umowa cywilnoprawna jest w rzeczywistości umową o pracę. To fundamentalna zmiana, która w praktyce zwiększy ryzyko reklasyfikacji i może wymusić na firmach szerokie dostosowania.

Aby właściwie zrozumieć to ryzyko, warto przyrzeć się obowiązującym zasadom odróżniania stosunku pracy od relacji cywilnoprawnych oraz praktyce orzeczniczej.

Stosunek pracy wola stron czy przymus ustawowy?

Zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy stosunek pracy istnieje wtedy, gdy dana osoba wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca wypłaca za tę pracę wynagrodzenie. Konstrukcja ta oznacza, że ani nazwa umowy, ani deklarowana przez strony wola nie mogą wyłączać stosowania prawa pracy, jeśli rzeczywiste warunki świadczenia pracy odpowiadają temu modelowi.

Dwa ustępy tego przepisu mają w tym kontekście kluczowe znaczenie. Pierwszy wyraźnie wskazuje, że zatrudnienie w warunkach opisanych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy. Drugi z kolei ustanawia zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeżeli warunki wykonywania pracy pozostałyby pracownicze.

Właśnie dlatego w sporach o kwalifikację umowy sąd zawsze bada, czy praca była wykonywana w sposób podporządkowany, ciągły i odpłatny. To praktyka, która utrzymała się w orzecznictwie od dekad.

ELEMENT	UMOWA O PRACĘ	UMOWA B2B (CYWILNOPRAWNA)
Podporządkowanie	Tak – pracodawcy	Brak podporządkowania pracowniczego
Ryzyko gospodarcze	Po stronie pracodawcy	Po stronie wykonawcy
Odpowiedzialność	Limitowana (kodeksowa)	Dowolnie kształtowana, często pełna
Urlopy, ochrona, zasiłki	Przysługują z mocy prawa	Brak ustawowych gwarancji
Wynagrodzenie	Chronione, wypłacane miesięcznie	Faktury, brak ochrony
Czas pracy	Regulowany przepisami	Dowolny – zależny od umowy
Osobiste wykonywanie pracy	Co do zasady obowiązkowe	Możliwe zastępstwo

Rzeczywiste relacje między stronami – fundament oceny

Polskie sądy wielokrotnie wskazywały, że w przypadku sporów dotyczących charakteru stosunku prawnego kluczowe znaczenie mają realne relacje, a nie to, jak skonstruowano dokumenty. Nawet najlepiej przygotowana umowa B2B nie ochroni stron, jeżeli w praktyce wykonawca funkcjonuje jak pracownik: pracuje w stałych godzinach, wykonuje polecenia przełożonych, jest podporządkowany organizacyjnie i nie ma swobody decydowania o sposobie realizacji powierzonych zadań.

Co ciekawe, sądy wielokrotnie podkreślały również, że wykonywanie identycznych czynności może odbywać się zarówno w ramach stosunku pracy, jak i współpracy cywilnoprawnej. Nie jest więc decydujący sam rodzaj wykonywanych zadań, lecz raczej **sposób ich realizacji**.

Kryteria stosowane przez sądy przy ocenie, jaki charakter ma umowa

Z perspektywy praktyki sądowej można wyróżnić kilka grup kryteriów, które decydują o uznaniu, że zawarta umowa B2B w rzeczywistości jest umową o pracę.

KRYTERIA PRAWNE

- **Istnienie podporządkowania pracowniczego** – wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy
- **Obowiązek osobistego świadczenia pracy** – brak możliwości swobodnego wyznaczania zastępcy
- **Obowiązek wykonywania poleceń przełożonych** – konieczność stosowania się do bieżących instrukcji kierownictwa
- **Ponoszenie ryzyka gospodarczego przez pracodawcę** – wynagrodzenie niezależne od wyniku ekonomicznego

KRYTERIA ORGANIZACYJNE

- **Określony czas pracy** – stałe godziny pracy, grafiki, system zmianowy
- **Wyznaczone miejsce świadczenia pracy** – obowiązek wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy lub we wskazanej lokalizacji
- **Ewidencja czasu pracy i listy obecności** – obowiązek rejestrowania obecności i godzin pracy
- **Stosowanie wewnętrznych regulacji spółki** – podporządkowanie regulaminowi pracy i procedurom wewnętrznym
- **System urlopów i zwolnień** – prawo do urlopu wypoczynkowego i obowiązek usprawiedliwiania nieobecności
- **Używanie narzędzi i sprzętu pracodawcy** – brak własnych środków produkcji

KRYTERIA EKONOMICZNE

- **Wynagrodzenie za czas pracy** – stała stawka godzinowa lub miesięczna, a nie rozliczenie za rezultat
- **Minimalne gwarancje płacowe** – prawo do wynagrodzenia minimalnego i dodatków ustawowych
- **Świadczenia dodatkowe** – ekwiwalent za urlop, dodatki za nadgodziny, inne benefity pracownicze

KRYTERIA FAKTYCZNE

- **Rzeczywisty sposób wykonywania umowy** – faktyczna realizacja elementów charakterystycznych dla stosunku pracy
- **Bieżąca kontrola sposobu wykonywania pracy** – nadzór nad procesem pracy, a nie tylko nad rezultatem

W praktyce sądy często badają również tak subtelne kwestie jak to, czy wykonawca ma realną swobodę odmowy wykonania zadania, jaki jest sposób raportowania wyników pracy, czy może zastąpić się inną osobą albo czy ma innych klientów. Czasami pojedynczy element nie jest rozstrzygający, ale suma drobnych sygnałów może przesądzić o ostatecznej kwalifikacji.

WSKAŹNIK	WAGA W OCENIE SĄDOWEJ	RYZYKO REKLASYFIKACJI
Podporządkowanie pracownicze	100% (decydujące)	najwyższe
Czas i miejsce wyznaczone przez spółkę	90% (kluczowe)	wysokie
Obowiązek osobistego świadczenia pracy	90% (kluczowe)	wysokie
Przeniesienie ryzyka wykonywanej pracy na spółkę i obowiązek stosowania wewnętrznych regulaminów spółkę	85% (bardzo istotne)	wysokie
Faktyczne traktowanie tak jak innych pracowników	75% (ważne)	średnie
Wola stron i nazwa umowy	10% (wtórne)	niskie

Jak dziś ustala się stosunek pracy?

Obecnie ustalenie, że dana osoba była pracownikiem, odbywa się przede wszystkim na drodze sądowej. Wniosek o ustalenie stosunku pracy może złożyć osoba świadcząca pracę, inspektor pracy lub – w drodze powództwa przeciwko ubezpieczonemu i pracodawcy – ZUS.

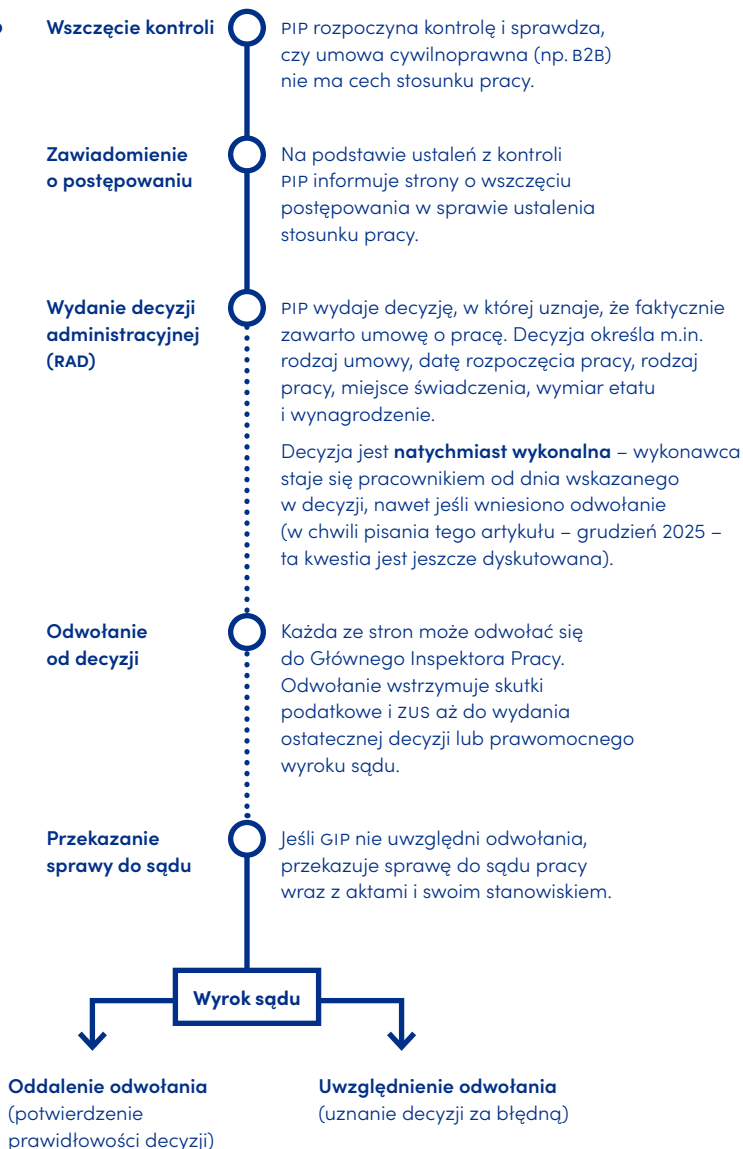
Postępowanie sądowe opiera się głównie na analizie dowodów: korespondencji, świadectw świadków, dokumentacji HR, procedur, regulaminów czy sposobu faktycznego wykonywania pracy. Sąd bardzo często bada również kontekst organizacyjny – rolę wykonawcy w firmie, jego udział w procesach decyzyjnych oraz to, czy istniała realna swoboda w prowadzeniu działalności.

Ten model, choć czasochłonny, zapewniał względny balans – decyzję o uznaniu danej relacji za stosunek pracy podejmował sąd, nie organ administracji.

Rewolucja w kwalifikacji umów – nowe uprawnienia PIP

Planowane zmiany mogą istotnie zmienić tę równowagę. Projekt zakłada wprowadzenie procedury administracyjnej, w której inspektor PIP otrzyma kompetencję do ustalania stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej.

JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁO TAKIE POSTĘPOWANIE?



Skutki decyzji inspektora pracy

Konsekwencje wydania decyzji inspektora o uznaniu umowy B2B (czy innej umowy cywilnoprawnej) za umowę o pracę są rozległe i wielopoziomowe – obejmują zarówno skutki natychmiastowe, jak i takie, które mogą rozciągać się na wiele lat wstecz.

Od momentu doręczenia decyzji PIP współpracownik musi być traktowany jak pracownik. Obowiązek ten dotyczy zarówno okresu sprzed wydania decyzji, jak i po wydaniu decyzji – choć ostatecznie może się okazać, że decyzja będzie wywierała tylko skutki na przyszłość i tylko od momentu, gdy stanie się prawomocna.

KONSEKWENCJE W ZAKRESIE PRAWA PRACY

Od momentu doręczenia decyzji firma musi:

- potwierdzić warunki zatrudnienia,
- prowadzić dokumentację pracowniczą oraz ewidencję czasu pracy,
- naliczać wynagrodzenie zgodnie z Kodeksem pracy,
- udzielać urlopów,
- stosować zasady ochrony pracownika (np. ochrona rodzicielstwa).

KONSEKWENCJE PODATKOWE I SKŁADKOWE

Od dnia decyzji:

- powstaje obowiązek opłacania ZUS i PIT zgodnie z zasadami dla pracowników,
- firma musi zarejestrować wykonawcę w ZUS,
- konieczne jest naliczanie i opłacanie bieżących składek.

Póki decyzja nie jest ostateczna, obowiązki podatkowe i składkowe nie będą się aktualizowały za czas przed jej wydaniem.

KONSEKWENCJE WSTECZNE

Po zakończeniu postępowania odwoławczego:

- powrócą retroaktywne obowiązki podatkowe (**nawet do 5 lat**),
- firma może zostać obciążona koniecznością dopłaty składek ZUS za okres kilku lat,
- firma może być zobowiązana do wypłaty ekwiwalentów (np. urlopowych).

KONSEKWENCJE FINANSOWE W ZAKRESIE KAR

- mandaty do 5 000 zł,
- grzywny sądowe do 30 000 zł (lub 60 000 zł po zmianach).

”

W świetle nowych regulacji kluczowe będzie dokumentowanie rzeczywistego braku podporządkowania oraz stworzenie systemowych rozwiązań, które ograniczają ryzyko oceny relacji jako pracowniczej.

Co to oznacza dla przedsiębiorców?

Firmy będą musiały przyrzeć się swoim modelom współpracy z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą. Dotychczas wiele organizacji polegało na konstrukcji umów i deklaracjach stron. W świetle nowych regulacji kluczowe będzie dokumentowanie rzeczywistego braku podporządkowania oraz stworzenie systemowych rozwiązań, które ograniczają ryzyko oceny relacji jako pracowniczej.

Niezbędne może okazać się również prowadzenie regularnych audytów, weryfikacja zakresu obowiązków wykonawców oraz stosowanie profesjonalnych procedur rozdzielających pracę B2B od pracy typowo pracowniczej.

W wielu branżach – szczególnie tam, gdzie współpraca opiera się na bliskiej integracji z zespołem – może być konieczne przeorganizowanie procesów lub ograniczenie współpracy B2B tylko do osób faktycznie samodzielnych.