

Nowe uprawnienia PIP: B2B pod lupą. Ostatni momentem na uszczelnienie współpracy

Od 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła jednostronnie i natychmiastowo uznać umowę B2B za stosunek pracy. Ta decyzja wywoła skutki nie tylko w prawie pracy, ale też w PIT, ZUS i VAT. Firmy zatrudniające kontraktorów mają ostatnie miesiące, aby odpowiednio zabezpieczyć swój model współpracy.

B2B w Polsce: elastyczność czy ukryty etat?

Kontrakty B2B stały się jednym z filarów polskiego rynku pracy - szczególnie w IT, logistyce, centrach usług wspólnych, marketingu, branżach kreatywnych i e-commerce. Dla wielu specjalistów to element swobody i wyższych dochodów, a dla firm, sposób na redukcję kosztów, pozyskanie talentów i efektywne skalowanie zespołów.

Jednocześnie prawo pracy już teraz wskazuje, że **nie wolno zastępować umowy o pracę umową cywilnoprawną**, jeśli w praktyce wykonywane są obowiązki jak na etacie (art. 22 § 12 k.p.).

Przełom w kontroli: decyzja administracyjna przesądzająca o etacie

Od 1 stycznia 2026 r. inspektor pracy będzie mógł wydać **decyzję administracyjną stwierdzającą istnienie stosunku pracy**, jeżeli umowa B2B jest wykonywana w warunkach podporządkowania pracowniczego.

Najważniejsze konsekwencje:

- ✓ decyzja **podlega natychmiastowemu wykonaniu**, od dnia doręczenia pracodawcy
- ✓ **odwołanie nie wstrzymuje skutków** – ani do GIP, ani do sądu
- ✓ decyzja wywoła skutki **również podatkowe i ZUS-owskie**
- ✓ pracodawca nie może zwolnić „ujawnionego pracownika” z powodu decyzji PIP

Etat powstanie zatem nie z wyroku sądu, ale na mocy decyzji urzędnika, a skutki podatkowe powstaną natychmiast



Nowoczesne metody kontroli i wymiana danych

Nowe przepisy wzmocnią także sam proces kontroli. PIP zyska możliwość prowadzenia **zdalnych oględzin i przesłuchań** (w tym za pomocą wideokonferencji), a także prowadzenia **zdalnych kontroli** przy użyciu operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej.

Dodatkowo, planowane jest **poszerzenie wymiany danych między PIP, ZUS i KAS**. PIP uzyska prawo do nieodpłatnego pozyskiwania **wszelkich informacji** zgromadzonych przez ZUS (PESEL, NIP, REGON, wynagrodzenie, rodzaj umowy). To uszczelnienie systemu i dostęp do szczegółowych danych znacznie ułatwią Inspekcji identyfikowanie przypadków "fikcyjnego samozatrudnienia".

Skutki podatkowe i ZUS: kto zapłaci za decyzję PIP?

Po uznaniu B2B za etat skutki spadną na firmy:

- zaległy PIT i składki ZUS
- korekty VAT (zwykle brak prawa do odliczenia)
- ryzyko odpowiedzialności karnej skarbowej zarządu
- wyrównania dla pracownika (urlop, nadgodziny)

Co więcej, odpowiedzialność podatkowa sięga wstecz - po uprawomocnieniu decyzji w części dotyczącej okresów wcześniejszych.

➔ **Pracownik otrzyma nadpłaty, pracodawca zapłaci zaległości.**

B2B nie znika. Znika fikcja

Nowe przepisy nie eliminują rynku kontraktorów. Wymuszają tylko zgodność z realiami rynkowymi:

Model B2B ryzykowny	Model B2B bezpieczny
praca w określonych godzinach	praca zadaniowa, projektowa
stałe wynagrodzenie miesięczne	rozliczenie za wynik/zakres
brak odpowiedzialności Wykonawcy	odpowiedzialność jak przedsiębiorcy
podporządkowanie menedżerowi	autonomia w wyborze sposobu pracy
jeden klient, brak inwestycji własnych	kilku klientów, koszty, narzędzia własne

Firmy, które faktycznie współpracują z przedsiębiorcami, mogą nadal korzystać z B2B – ale muszą to udowodnić.

Co warto zrobić?

W związku z wejściem w życie nowych przepisów, firmy powinny:

- **Przeprowadzić audyt umów i praktyki współpracy** - umowa to nie wszystko, kluczowe są realia wykonywania pracy.
- **Uspójnić procedury HR, systemy rozliczeń i sposób komunikacji** - m.in. zakaz ewidencjonowania „godzin pracy” kontraktora.
- **Wprowadzić „defence-file”** - dokumentację dowodzącą, że współpraca ma charakter biznesowy (koszty, ryzyko, odpowiedzialność)

Co się stanie, jeśli PIP nadużyje nowych uprawnień?

Nowe narzędzie nie oznacza automatycznie, że inspektor zawsze ma rację. Jednak kluczowa zmiana polega na tym, że **firmy będą broniły się po fakcie – już po nałożeniu skutków podatkowych i pracowniczych.**

Dlatego cały ciężar obrony przesuwa się na: **prewencję i dokumentację zgodną z realiami biznesowymi.**

Jak może pomóc ABC Tax?

- ✓ **przeprowadzamy audyt umów B2B oraz praktyki współpracy**, wskazując realne ryzyka i rozwiązania.
- ✓ **tworzymy polityki i mechanizmy zabezpieczające (defence-file)** na wypadek kontroli.
- ✓ **wspieramy w kontrolach PIP, ZUS oraz KAS** – w tym w sporach związanych z decyzjami administracyjnymi dotyczącymi ustalenia stosunku pracy.

**Jeżeli są Państwo zainteresowani szczegółowymi informacjami w tym
zakresie
lub naszym wsparciem,**

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU!



Tomasz Napierała
Doradca podatkowy | Partner w ABC Tax
tel. 797 720 901
tnapierala@abctax.com.pl



Elżbieta Skurczak
Radca prawny | Partner w ABC Tax
tel. 533 336 434
eskurczak@abctax.com.pl



Marta Coda
Doradczyni podatkowa
(urlop macierzyński)
mcoda@abctax.com.pl



Weronika Sydow
Konsultant podatkowy
tel. 796 720 901
wsydow@abctax.com.pl



Aleksandra Ulążka
Konsultant podatkowy
tel. 61 852 58 45
auloazka@abctax.com.pl

