rcponline

DARMOWY EBOOK

Zlecenie, dzieło, B2B: poradnik pracodawcy

Jak dobrać formę współpracy, ile kosztuje każda z nich i co zrobić, zanim inspektor pracy stwierdzi istnienie stosunku pracy decyzją.

Szymon Mojsak Stan prawny: 10 listopada 2026



Spis treści

1. Cztery umowy, jedno pytanie: kto kieruje pracą 3
   - 1.1. Co się zmieniło w latach 2026–2027 4
2. Jak wybrać formę współpracy 5
   - 2.1. Trzy pytania przed podpisaniem umowy 6
   - 2.2. Kiedy która umowa 6
   - 2.3. Dobór formy w typowych sytuacjach 7
3. Składki: ile naprawdę kosztuje każda forma 8
   - 3.1. Zlecenie jako jedyny tytuł 8
   - 3.2. Zbieg tytułów: kiedy składek jest mniej 9
   - 3.3. Dzieło i B2B po stronie kosztów 9
   - 3.4. Koszty, których nie widać w składkach 10
4. L4 i urlop poza etatem 11
   - 4.1. Choroba na zleceniu 11
   - 4.2. Urlop na zleceniu i B2B 12
5. Staż pracy: zlecenie i firma liczą się do uprawnień 13
   - 5.1. Co się wlicza, a co nie 13
   - 5.2. Co zmienia się dla pracownika i firmy 14
6. Ewidencja godzin i minimalna stawka 15
   - 6.1. Kogo dotyczy stawka 15
   - 6.2. Jak potwierdzać godziny 16
7. Ryzyko uznania za stosunek pracy 17
   - 7.1. Jak przebiega postępowanie 17
   - 7.2. Skutki decyzji 18
   - 7.3. Abolicja i interpretacja indywidualna 19
8. Przegląd umów krok po kroku 20
   - 8.1. Test jednej umowy 20
   - 8.2. Plan działania na 90 dni 21
9. Najczęściej zadawane pytania 22

ROZDZIAŁ 1

Cztery umowy, jedno pytanie: kto kieruje pracą

W SKRÓCIE

- O rodzaju umowy decyduje sposób wykonywania pracy, a nie tytuł dokumentu. Praca pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez zatrudniającego jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy).
- Od 8 lipca 2026 r. okręgowy inspektor pracy może decyzją stwierdzić istnienie stosunku pracy. Warunkiem jest niewykonanie wcześniejszego pisemnego polecenia inspektora.
- Grzywna za zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę wynosi od 2 000 zł do 60 000 zł. Kto do 8 lipca 2027 r. dobrowolnie zawrze umowę o pracę, tej odpowiedzialności nie poniesie.
- Minimalna stawka godzinowa na zleceniu wynosi 31,40 zł, a od 1 stycznia 2027 r. wyniesie 32,30 zł. Liczbę godzin trzeba potwierdzać, a dokumenty przechowywać 3 lata.
- Okresy zlecenia i działalności gospodarczej liczą się do okresu zatrudnienia. Pracownik firmy prywatnej ma 24 miesiące od 1 maja 2026 r. na ich udokumentowanie.
- Interpretacja Głównego Inspektora Pracy kosztuje 40 zł, a termin jej wydania to 30 dni od otrzymania kompletnego wniosku.

Umowa zlecenia, umowa o dzieło i kontrakt B2B są legalnymi formami współpracy, dopóki odpowiadają temu, jak praca faktycznie wygląda. Rok 2026 zmienił koszt pomyłki. Inspektor pracy dostał narzędzie, którego wcześniej nie miał, a okresy pracy poza etatem zaczęły się liczyć do uprawnień pracowniczych.

Ten ebook pokazuje, jak dobrać formę współpracy, ile kosztuje każda z nich, co należy się osobie na zleceniu w czasie choroby i przerwy w pracy, jak potwierdzać godziny i jak sprawdzić, czy umowy w firmie wytrzymają kontrolę. Stan prawny: 10 listopada 2026 r.



1.1. Co się zmieniło w latach 2026–2027

→ 1 STYCZNIA 2026

Minimalna stawka godzinowa wzrosła do 31,40 zł (Dz.U. 2025 poz. 1242). W tym samym dniu nowe zasady liczenia okresu zatrudnienia objęły pracodawców z sektora finansów publicznych (Dz.U. 2025 poz. 1423).

→ 1 MAJA 2026

Te same zasady zaczęły obowiązywać pozostałych pracodawców, czyli całą firmę prywatną.

⚠ 8 LIPCA 2026

Weszła w życie ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2026 poz. 473). Dała inspekcji prawo stwierdzania istnienia stosunku pracy decyzją i podwoiła widełki grzywien za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

📌 1 STYCZNIA 2027

Minimalna stawka godzinowa wzrośnie do 32,30 zł, a minimalne wynagrodzenie do 4 950 zł (Dz.U. 2026 poz. 1213).

⚠ 8 LIPCA 2027

Kończy się 12-miesięczny okres, w którym dobrowolne zawarcie umowy o pracę uwalnia od odpowiedzialności za wcześniejszą umowę cywilnoprawną (art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r.).

Porównanie czterech form

Cecha	Umowa o pracę	Zlecenie	Dzieło	B2B
Podstawa	art. 22 KP	art. 734 i 750 KC	art. 627 KC	umowa o świadczenie usług
Czego dotyczy	praca pod kierownictwem	staranne działanie	oznaczony rezultat	usługa przedsiębiorcy
Składki ZUS	obowiązkowe	zależnie od zbiegu tytułów	co do zasady brak	płaci przedsiębiorca
Urlop i L4 z Kodeksu pracy	tak	nie	nie	nie
Minimalna stawka	minimalne wynagrodzenie	31,40 zł/godz.	nie dotyczy	31,40 zł/godz. przy jednoosobowej działalności
Liczy się do okresu zatrudnienia	tak	tak	nie	tak

ROZDZIAŁ 2

Jak wybrać formę współpracy



Punkt wyjścia to pytanie o sposób wykonywania pracy, nie o koszt. Kodeks pracy określa stosunek pracy przez cztery elementy: praca określonego rodzaju, kierownictwo pracodawcy, wyznaczone miejsce i czas oraz wynagrodzenie.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

2.1. Trzy pytania przed podpisaniem umowy

→ PYTANIE 1

Czy ktoś będzie tej osobie na bieżąco mówił, co, kiedy i gdzie ma robić? Jeśli tak, naturalną formą jest umowa o pracę.

→ PYTANIE 2

Czy współpraca kończy się konkretnym, sprawdzalnym rezultatem, który można odebrać i ocenić? Jeśli tak, można rozważyć umowę o dzieło.

→ PYTANIE 3

Czy wykonawca sam organizuje pracę, działa na własne ryzyko i może przyjmować zlecenia od innych? Jeśli tak, zlecenie albo B2B mają oparcie w faktach.

⚠ CZĘSTY BŁĄD

Wybór formy wyłącznie przez porównanie kosztu. Umowa wybrana pod koszt, a wykonywana jak etat, jest dokładnie tym, co art. 22 § 1² zakazuje.

2.2. Kiedy która umowa

Zlecenie

Przez umowę zlecenia przyjmujący zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej (art. 734 § 1 KC), a do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 KC). W praktyce to forma dla usług ciągłych lub powtarzalnych, w których liczy się staranne działanie, a wykonawca ma swobodę organizacji.

Każda ze stron może wypowiedzieć zlecenie w każdym czasie (art. 746 KC). Wypowiedzenie bez ważnego powodu rodzi obowiązek naprawienia szkody, a uprawnienia do wypowiedzenia z ważnych powodów nie można się z góry zrzec (art. 746 § 3 KC).

Dzieło

Umowa o dzieło dotyczy wykonania oznaczonego dzieła za wynagrodzeniem (art. 627 KC). Musi istnieć konkretny rezultat. Praca „na godziny", obsługa bieżących zadań i usługi ciągłe nie mają tej cechy, nawet jeśli umowa nosi taką nazwę.

📌 OBOWIĄZEK

Zawarcie umowy o dzieło trzeba zgłosić do ZUS w terminie 7 dni, jeśli wykonawca nie jest pracownikiem zamawiającego i nie pracuje w ramach tej umowy na rzecz własnego pracodawcy (art. 36 ust. 17 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Od 8 lipca 2026 r. ZUS udostępnia dane o tych umowach inspekcji pracy.

B2B

B2B to umowa z przedsiębiorcą, który rozlicza się fakturą i sam opłaca składki. Przepisy nie znają osobnego pojęcia „umowy B2B", dlatego do oceny stosuje się te same kryteria z art. 22 KP. Forma ma oparcie w faktach, gdy wykonawca rzeczywiście prowadzi firmę: ma innych klientów lub może ich mieć, odpowiada za wynik i sam decyduje, jak wykona usługę.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Biuro projektowe, 12 osób

Grafik wystawia fakturę co miesiąc, ale ma stałe biurko, godziny 8–16, przełożonego zatwierdzającego urlopy i nie pracuje dla nikogo innego. Dokument nosi tytuł „umowa o świadczenie usług", jednak wszystkie elementy z art. 22 § 1 są spełnione. Bezpiecznym rozwiązaniem jest umowa o pracę. Inaczej wygląda współpraca z grafikiem, który realizuje dla biura pięć określonych projektów w roku, pracuje u siebie w dowolnych godzinach i rozlicza się za odebrany projekt.

2.3. Dobór formy w typowych sytuacjach

Poniższa tabela porządkuje najczęstsze przypadki. Punktem odniesienia pozostaje faktyczny sposób wykonywania pracy, więc traktuj ją jako punkt wyjścia do rozmowy z kierownikiem zespołu.

Sytuacja	Forma do rozważenia	Na co uważać
Stała praca według grafiku w siedzibie firmy	umowa o pracę	zlecenie nie zmieni tych warunków
Pomoc sezonowa, terminy wybiera wykonawca	zlecenie	potwierdzanie godzin i minimalna stawka
Logo, tekst lub projekt z odbiorem	umowa o dzieło	zgłoszenie do ZUS w 7 dni
Specjalista z własną firmą i innymi klientami	B2B	faktyczna samodzielność wykonawcy
Własny pracownik wykonuje dodatkowe zadania	zmiana umowy o pracę	zlecenie rozliczane jest dla ZUS jak etat

ZANIM PODPISZESZ UMOWĘ CYWILNOPRAWNĄ

- [ ] Opisz, jak praca ma wyglądać w pierwszym miesiącu, krok po kroku
- [ ] Sprawdź, czy kierownik nie planuje wydawać bieżących poleceń
- [ ] Ustal, kto i w jaki sposób potwierdza liczbę godzin
- [ ] Przy umowie o dzieło opisz rezultat i sposób jego odbioru
- [ ] Przy B2B sprawdź, czy wykonawca może pracować dla innych klientów

ROZDZIAŁ 3

Składki: ile naprawdę kosztuje każda forma



Zlecenie jest tańsze od umowy o pracę tylko w szczególnych sytuacjach. Gdy zlecenie jest jedynym tytułem do ubezpieczeń, składki społeczne po stronie firmy są w praktyce takie same jak przy etacie. Różnica leży w braku urlopu, wynagrodzenia chorobowego i okresu wypowiedzenia z Kodeksu pracy.

3.1. Zlecenie jako jedyny tytuł

Zleceniobiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu, a chorobowemu dobrowolnie, na swój wniosek (art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 11 ust. 2 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zgłoszenia trzeba dokonać w ciągu 7 dni od rozpoczęcia wykonywania umowy.

Składka	Stawka	Kto płaci
Emerytalna	19,52% (po 9,76%)	zleceniodawca i zleceniobiorca
Rentowa	8,00% (6,50% i 1,50%)	zleceniodawca i zleceniobiorca
Wypadkowa	zależnie od firmy	zleceniodawca
Fundusz Pracy	2,45%	zleceniodawca
FGŚP	0,10%	zleceniodawca
Chorobowa (dobrowolna)	2,45%	zleceniobiorca
Zdrowotna	9,00%	zleceniobiorca

Fundusz Pracy opłaca się za osobę, której podstawa wymiaru składek w przeliczeniu na miesiąc wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie (art. 259 ust. 1 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia). W 2026 r. próg to 4 806 zł, a od 1

stycznia 2027 r. 4 950 zł. Stawki FP i FGŚP określa ustawa budżetowa, więc na 2027 r. trzeba je sprawdzić po jej uchwaleniu.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Zlecenie 5 000 zł brutto w 2026 r., jedyny tytuł

Przy stopie wypadkowej przyjętej w przykładzie na 1,67% firma płaci: emerytalna 488,00 zł, rentowa 325,00 zł, wypadkowa 83,50 zł, FP 122,50 zł, FGŚP 5,00 zł. Razem 1 024,00 zł, więc całkowity koszt wynosi 6 024,00 zł. Zleceniobiorca płaci ze swojego wynagrodzenia emerytalną 488,00 zł i rentową 75,00 zł, a jeśli przystąpi do chorobowego, dodatkowo 122,50 zł. Stopę wypadkową sprawdź dla swojej firmy.

3.2. Zbieg tytułów: kiedy składek jest mniej

Ten sam przychód może rodzić różne obowiązki w zależności od tego, co dana osoba robi poza umową z Twoją firmą. Dlatego przed pierwszą wypłatą zbierz oświadczenie zleceniobiorcy o innych tytułach i zobowiąż go do informowania o zmianach.

Sytuacja	Skutek dla składek społecznych
Etat u innego pracodawcy, podstawa co najmniej minimalne wynagrodzenie	zlecenie bez obowiązkowych emerytalnej i rentowej, zdrowotna obowiązkowa
Etat u innego pracodawcy, podstawa niższa od minimalnego	obowiązkowe także ze zlecenia
Etat i zlecenie u tego samego pracodawcy	zlecenie rozliczane jak etat, łączny przychód
Kilka zleceń	obowiązek z kolejnych umów, dopóki łączna podstawa nie osiągnie minimalnego wynagrodzenia
Uczeń lub student do 26 lat (poza umową z własnym pracodawcą)	brak obowiązkowych składek społecznych i zdrowotnej

WŁASNY PRACOWNIK

Zlecenie albo dzieło zawarte z własnym pracownikiem, a także wykonywane na rzecz jego pracodawcy przez inny podmiot, traktuje się dla ZUS jak umowę o pracę (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Przy dziele oznacza to pełne składki.

3.3. Dzieło i B2B po stronie kosztów

Osoba wykonująca wyłącznie umowę o dzieło nie podlega ubezpieczeniom społecznym, a wyjątek dotyczy opisanej wyżej umowy z własnym pracodawcą. Zaliczkę na podatek przy zleceniu i dziele oblicza się co do zasady z 20% kosztów uzyskania przychodu (art. 22 ust. 9 pkt 4 ustawy o PIT).

Przy B2B składki opłaca sam przedsiębiorca, a firma płaci wyłącznie kwotę z faktury. Standardowa miesięczna podstawa wymiaru w 2026 r. to 5 652 zł, co przy dobrowolnej chorobowej i stopie wypadkowej 1,67% daje 1 926,76 zł składek społecznych z FP, bez składki zdrowotnej. Kwota na 2027 r. zależy od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia i nie została jeszcze ostatecznie ogłoszona.

DANE DO ZEBRANIA PRZED PIERWSZĄ WYPŁATĄ NA ZLECENIU

- [ ] Oświadczenie o innych tytułach ubezpieczenia i wysokości przychodu
- [ ] Status ucznia lub studenta i data ukończenia 26 lat
- [ ] Wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym albo jego brak
- [ ] Zgłoszenie ZUS ZUA w ciągu 7 dni od rozpoczęcia wykonywania umowy
- [ ] Zobowiązanie do informowania o zmianach na bieżąco

3.4. Koszty, których nie widać w składkach

Porównując formy współpracy, licz także obowiązki, które wynikają wyłącznie z Kodeksu pracy. To one, a nie składki, odpowiadają za większość różnicy między etatem a zleceniem.

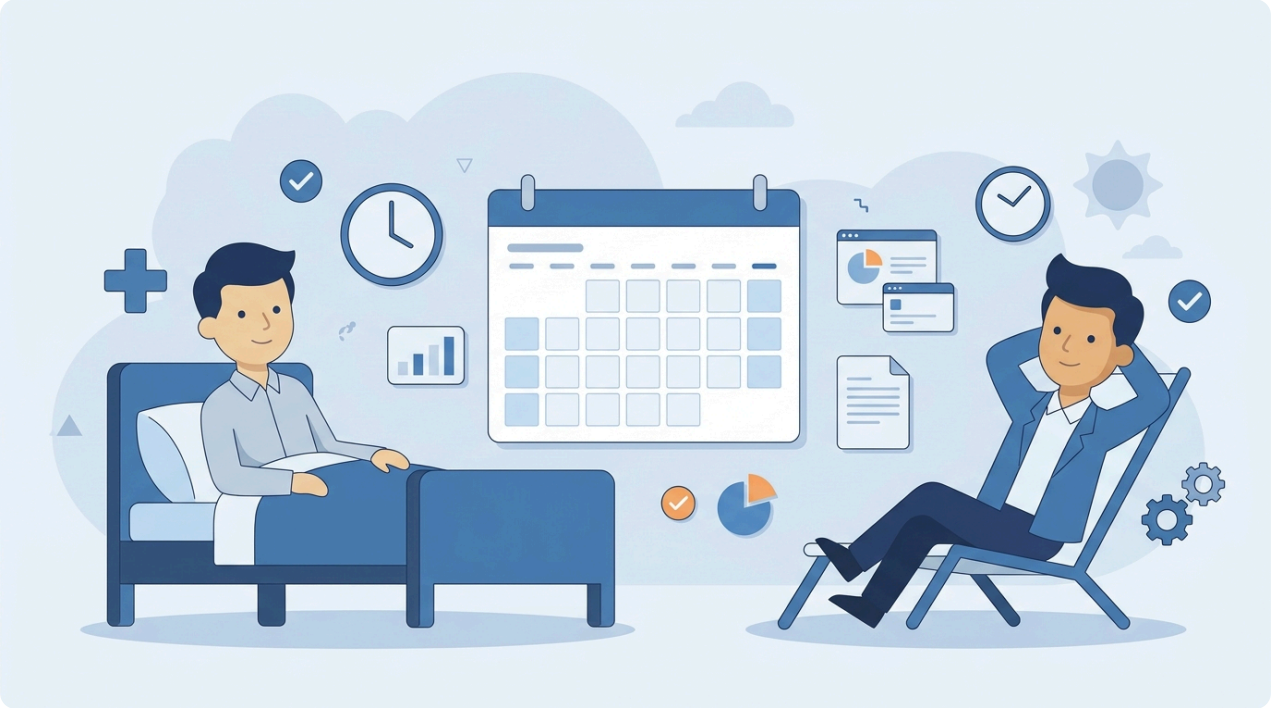
Obowiązek	Umowa o pracę	Zlecenie lub B2B
Urlop wypoczynkowy	20 albo 26 dni (art. 154 KP)	brak obowiązku
Wynagrodzenie chorobowe	do 33 dni w roku (art. 92 KP)	brak obowiązku
Wypowiedzenie	od 2 tygodni do 3 miesięcy (art. 36 KP)	zlecenie: w każdym czasie (art. 746 KC)
Czas pracy	ewidencja z art. 149 KP	potwierdzanie godzin (art. 8b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu)
Bezpieczeństwo i higiena pracy	pełne obowiązki pracodawcy	bezpieczne warunki w zakładzie lub miejscu wyznaczonym (art. 304 KP)

WSKAZÓWKA

Przy porównaniu kosztu rocznego doliczaj do umowy o pracę wartość urlopu i wynagrodzenia chorobowego, a do umowy cywilnoprawnej ryzyko opisane w rozdziale 7.

ROZDZIAŁ 4

L4 i urlop poza etatem



Kodeks pracy przyznaje wynagrodzenie chorobowe i urlop wypoczynkowy wyłącznie pracownikom. Osoba na zleceniu może mieć prawo do zasiłku z ZUS, ale tylko wtedy, gdy przystąpiła do ubezpieczenia chorobowego.

4.1. Choroba na zleceniu

PODSTAWA PRAWNA

Art. 4 ust. 1 ustawy zasiłkowej

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego: 1) po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu; 2) po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie.

Zasiłek chorobowy wynosi co do zasady 80% podstawy (art. 11 ust. 1), a przysługuje najdłużej przez 182 dni, z dłuższym limitem dla gruźlicy i ciąży (art. 8). Podstawą dla osoby niebędącej pracownikiem jest przeciętny miesięczny przychód z 12 miesięcy kalendarzowych (art. 48 ust. 1).

Kwestia	Pracownik	Zleceniobiorca z chorobowym	Zleceniobiorca bez chorobowego
Pierwsze dni choroby	wynagrodzenie chorobowe do 33 dni w roku (14 dni po 50. roku życia)	zasiłek po 90 dniach ubezpieczenia	brak świadczenia
Kto wypłaca	pracodawca, potem ZUS lub płatnik	ZUS albo płatnik zgłaszający ponad 20 osób	nikt
Wysokość	co do zasady 80%	co do zasady 80%	brak

Zasiłki wypłaca płatnik, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. Przy mniejszej liczbie ubezpieczonych, a także przedsiębiorcom, zasiłek wypłaca ZUS (art. 61 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

⚠ PRACA NA L4

Ubezpieczony traci prawo do zasiłku za cały okres zwolnienia, jeśli w tym czasie wykonuje pracę zarobkową, niezależnie od podstawy prawnej tej pracy (art. 17 ustawy zasiłkowej). Wyjątek obejmuje czynności incydentalne wymagane istotnymi okolicznościami, a polecenie pracodawcy taką okolicznością być nie może. Nie zlecaj zadań osobie na zwolnieniu.

4.2. Urlop na zleceniu i B2B

Prawo do corocznego płatnego urlopu ma pracownik (art. 152 § 1 KP). Ani zleceniobiorcy, ani przedsiębiorcy z umowy B2B przepis ten nie obejmuje, więc przerwa w świadczeniu usług wynika wyłącznie z umowy.

✓ BEZPIECZNE ROZWIĄZANIE

Zapisz w umowie, że wykonawca samodzielnie planuje przerwy, informuje o nich z wyprzedzeniem potrzebnym do organizacji usługi i w tym czasie nie otrzymuje wynagrodzenia za niewykonane czynności.

⚠ SYGNAŁ OSTRZEGAWCZY

Wnioski urlopowe zatwierdzane przez przełożonego, limit dni wolnych i płatność za czas przerwy upodabniają współpracę do etatu. Sam taki zapis nie przesądza o stosunku pracy, ale będzie jedną z okoliczności ocenianych w kontroli.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Agencja sprzątająca, 18 osób na zleceniu

Agencja zgłasza do ubezpieczenia chorobowego 18 osób, więc zasiłki wypłaca ZUS. Zleceniobiorczyni, która przystąpiła do chorobowego 4 miesiące temu, przynosi zwolnienie na 10 dni. Prawo do zasiłku ma, bo minęło 90 dni ubezpieczenia. Agencja przekazuje do ZUS dokumenty płatnika, a za 10 dni nie wypłaca wynagrodzenia z umowy, jeśli usługa nie została wykonana.

ROZDZIAŁ 5

Staż pracy: zlecenie i firma liczą się do uprawnień



Od 2026 r. do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania zlecenia. Nowe przepisy to art. 302¹ i 302² Kodeksu pracy, dodane ustawą z 26 września 2025 r.

5.1. Co się wlicza, a co nie

Okres	Warunek	Potwierdzenie
Działalność gospodarcza (art. 302¹ § 1)	opłacone składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe	zaświadczenie ZUS
Zlecenie i inna umowa o świadczenie usług (art. 302¹ § 2 pkt 1)	podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym	zaświadczenie ZUS
Umowa agencyjna (art. 302¹ § 2 pkt 2)	podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym	zaświadczenie ZUS
Te okresy bez ubezpieczenia na podstawie odrębnych przepisów (art. 302¹ § 3)	udokumentowanie okresu	dokumenty posiadane przez pracownika
Praca zarobkowa za granicą na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 302¹ § 7)	udokumentowanie okresu	dokumenty posiadane przez pracownika

DZIEŁO

Umowy o dzieło nie ma w katalogu art. 302¹, dlatego okresu jej wykonywania nie wlicza się do okresu zatrudnienia.

NAKŁADAJĄCE SIĘ OKRESY

Wlicza się okres najkorzystniejszy dla pracownika, a dni się nie sumują (art. 302¹ § 10).

5.2. Co zmienia się dla pracownika i firmy

Wliczone okresy wpływają m.in. na wymiar urlopu wypoczynkowego. Pracownik zatrudniony krócej niż 10 lat ma 20 dni urlopu, a co najmniej 10 lat 26 dni (art. 154 § 1 KP). Długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 § 1 KP), a do tego okresu wlicza się przebyte okresy tylko wtedy, gdy wykonywano je na rzecz tego samego pracodawcy (art. 302^1 § 8).

Terminy i procedura

→ WNIOSEK

Zaświadczenia wydaje ZUS na wniosek osoby, której okresy dotyczą, składany elektronicznie przez profil informacyjny w systemie ZUS (art. 302^2).

→ TERMIN W FIRMIE PRYWATNEJ

Pracownik zatrudniony 1 maja 2026 r. ma 24 miesiące od tej daty na udokumentowanie okresów. Bezpieczna data złożenia dokumentów to 30 kwietnia 2028 r.

→ TERMIN W SEKTORZE FINANSÓW PUBLICZNYCH

24 miesiące liczy się od 1 stycznia 2026 r.

⚠ SKUTEK UCHYBIENIA

Okresów nieudokumentowanych w terminie pracodawca zatrudniający pracownika w tych datach nie wlicza do okresu zatrudnienia (art. 5 ust. 3 ustawy z 26 września 2025 r.).

✓ DZIAŁANIE

Poinformuj zespół o terminie, wyznacz osobę przyjmującą zaświadczenia i zapisuj w aktach datę przyjęcia dokumentu oraz skutek dla wymiaru urlopu.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Pracownik z 8 latami etatu i 3 latami firmy

Pracownik ma 8 lat zatrudnienia i 3 lata własnej działalności ze składkami, a okresy się nie nakładają. Po złożeniu zaświadczenia ZUS ma łącznie 11 lat okresu zatrudnienia, czyli prawo do 26 dni urlopu, od dnia nabycia prawa, ale nie wcześniej niż od 1 maja 2026 r. (art. 6 ustawy). Do okresu wypowiedzenia te 3 lata się nie liczą, chyba że pracował w ramach działalności na rzecz tego samego pracodawcy.

ROZDZIAŁ 6

Ewidencja godzin i minimalna stawka



Zleceniobiorca nie jest objęty ewidencją czasu pracy z art. 149 Kodeksu pracy, ale firma ma odrębny obowiązek: potwierdzać liczbę godzin i płacić co najmniej minimalną stawkę. Reguluje to ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2024 poz. 1773).

PODSTAWA PRAWNA

Art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

6.1. Kogo dotyczy stawka

Minimalna stawka chroni osobę fizyczną, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na rzecz przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, oraz przedsiębiorcę jednoosobowego, który nie zatrudnia pracowników i nie zawiera umów ze zleceniobiorcami (art. 1 pkt 1b). Dotyczy więc także części kontraktów B2B.

Okres	Minimalna stawka	Przykład: 120 godzin
Do 31 grudnia 2026 r.	31,40 zł	3 768,00 zł
Od 1 stycznia 2027 r.	32,30 zł	3 876,00 zł

Stawki nie można się zrzec ani przenieść prawa do niej na inną osobę (art. 8a ust. 4). Wypłata następuje w pieniądzu, a przy umowach zawartych na dłużej niż miesiąc co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 5 i 6).

Kiedy stawka nie obowiązuje

Przepisów nie stosuje się m.in. do umów, w których zleceniobiorca sam decyduje o miejscu i czasie wykonania oraz przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (art. 8d ust. 1 pkt 1). Wyłączenie dotyczy też kilku rodzajów całodobowej opieki opisanych w art. 8d.

6.2. Jak potwierdzać godziny

Strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin (art. 8b ust. 1). Jeśli tego nie zrobią, zleceniobiorca przedkłada informację o liczbie godzin w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej przed terminem wypłaty (art. 8b ust. 2).

PRZECHOWYWANIE

Dokumenty określające sposób potwierdzania godzin i dokumenty potwierdzające ich liczbę przechowuje się przez 3 lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c).

SANKCJA

Wypłata poniżej minimalnej stawki to wykroczenie zagrożone grzywną od 1 000 zł do 30 000 zł (art. 8e). Inspekcja pracy kontroluje to także rok wstecz (art. 13 pkt 5 ustawy o PIP).

ROZDZIEL EWIDENCJĘ OD KIEROWNICTWA

Potwierdzanie godzin wynika z ustawy i służy do wyliczenia wynagrodzenia. Grafik narzucony z góry, obowiązkowa obecność i rozliczanie z każdej przerwy opisują już inny rodzaj relacji.

CO WPISAĆ DO UMOWY ZLECENIA

- [ ] Stawkę godzinową nie niższą niż minimalna, także po 1 stycznia 2027 r.
- [ ] Sposób potwierdzania liczby godzin i osobę przyjmującą potwierdzenie
- [ ] Termin przekazania godzin przed wypłatą
- [ ] Termin płatności, co najmniej raz w miesiącu przy umowie dłuższej niż miesiąc
- [ ] Zasadę przechowywania dokumentów przez 3 lata

W praktyce najmniej błędów powstaje wtedy, gdy zleceniobiorca sam rejestruje godziny, a firma tylko je potwierdza. System taki jak RCPonline ułatwia prowadzenie tych zapisów w jednym miejscu z historią zmian.

ROZDZIAŁ 7

Ryzyko uznania za stosunek pracy



Od 8 lipca 2026 r. inspekcja pracy może nie tylko wskazać nieprawidłowość, ale też doprowadzić do stwierdzenia istnienia stosunku pracy decyzją administracyjną. Przepisy obejmują również umowy zawarte wcześniej i trwające w dniu wejścia ustawy w życie (art. 14 ustawy z 11 marca 2026 r.).

7.1. Jak przebiega postępowanie

→ KROK 1, KONTROLA

Inspekcja może objąć pracodawcę i przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz których praca jest świadczona lub była świadczona w roku poprzedzającym kontrolę (art. 13 pkt 1 ustawy o PIP). Część czynności może odbywać się zdalnie (art. 26 ust. 5).

→ KROK 2, POLECENIE

Po umożliwieniu stronom zajęcia stanowiska inspektor wydaje pisemne polecenie usunięcia naruszeń, gdy dominują cechy stosunku pracy (art. 11 ust. 2). Wskazuje termin wykonania tak, by ocenić je w trakcie kontroli (art. 34 ust. 1c).

→ KROK 3, DECYZJA ALBO POZEW

Jeśli polecenie nie zostanie wykonane, okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję albo wnieść powództwo o ustalenie stosunku pracy (art. 11 ust. 1 pkt 7a i art. 33a ust. 3).

→ KROK 4, ODWOŁANIE

Strona ma miesiąc od doręczenia decyzji na odwołanie do sądu pracy (art. 477(7b) § 1 KPC).

PODSTAWA PRAWNA

Art. 34 ust. 2e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie: 1) rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony; 2) miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy; 3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy; 4) wysokości wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę.

7.2. Skutki decyzji

Datą zawarcia umowy o pracę jest data wydania decyzji, a decyzja wywołuje skutki w prawie pracy, podatkach, ubezpieczeniach i funduszach od dnia wydania (art. 34 ust. 2f i 2j). Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy po rozpoczęciu kontroli firma rozwiąże umowę cywilnoprawną, wypowie ją, pozwoli jej wygasnąć albo zakończy faktyczne świadczenie pracy z własnej inicjatywy. Wtedy datą zawarcia umowy o pracę jest dzień rozpoczęcia kontroli (art. 34 ust. 2g).

OKRESY WCZEŚNIEJSZE

Decyzja nie obejmuje czasu sprzed kontroli. Dla wcześniejszych okresów inspektor może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 33a ust. 6).

ZGŁOSZENIE DO ZUS

Po uprawomocnieniu trzeba zgłosić osobę do ubezpieczeń w ciągu 7 dni, a składki opłacone z tytułu zlecenia lub działalności zalicza się na poczet należności za pracownika (art. 36 ust. 4e i art. 38b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

ZAKAZ ODWETU

Decyzja nie może być powodem niekorzystnego traktowania pracownika ani uzasadniać wypowiedzenia (art. 34 ust. 2l). Naruszenie tego zakazu jest wykroczeniem z art. 281 § 1 pkt 1b KP.

GRZYWNA

Za zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być umowa o pracę, grozi od 2 000 zł do 60 000 zł (art. 281 § 1 pkt 1 KP). Inspektor może w postępowaniu mandatowym nałożyć do 5 000 zł, a w przypadkach z art. 96 § 1b–1bc KPW do 10 000 zł.

Co wiemy o praktyce

Inspekcja podała, że od 8 lipca do połowy sierpnia 2026 r. rozpoczęła ponad 100 kontroli w tym obszarze i wydała 121 pisemnych poleceń potwierdzenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Według komunikatu z 18 sierpnia 2026 r. nie wystąpiły dotąd okoliczności uzasadniające wszczęcie postępowania o wydanie decyzji, a inspektorzy dowiedzieli się o 201 przypadkach dobrowolnej zmiany umów (**komunikat PIP**). Główny Inspektor Pracy wydał do tego czasu 7 interpretacji: w 2 potwierdził stanowisko wnioskodawcy, w 5 je zakwestionował.

SPÓR KONSTYTUCYJNY

Ustawa została skierowana przez Prezydenta do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej. Na dzień 10 listopada 2026 r. wyroku nie ma, a ustawa obowiązuje. Sprawdź aktualny stan przed decyzją opartą na tych przepisach.

7.3. Abolicja i interpretacja indywidualna

✓ ABOLICJA

Firma, która przed 8 lipca 2026 r. zawarła umowę cywilnoprawną spełniającą wszystkie cechy stosunku pracy i w ciągu 12 miesięcy dobrowolnie zawrze umowę o pracę, nie odpowiada za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 KP (art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r.). Termin mija 8 lipca 2027 r.

✓ INTERPRETACJA

Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną na wniosek podmiotu podlegającego kontroli. Opłata wynosi 40 zł od każdego odrębnego stanu faktycznego, a termin to 30 dni od otrzymania kompletnego wniosku (art. 14b ust. 4 i 6 ustawy o PIP).

Interpretacja wiąże organy inspekcji, a wnioskodawca, który się do niej zastosował, nie może zostać ukarany w tym zakresie (art. 14b ust. 16 i 17). Ochrona działa jednak tylko wtedy, gdy opis zgadza się z rzeczywistością, bo przy innym stanie faktycznym inspektor oceni współpracę samodzielnie (art. 14b ust. 5). Interpretacji nie uzyskasz w sprawie objętej toczącym się postępowaniem PIP lub ZUS.

CO MUSI ZAWIERAĆ WNIOSEK O INTERPRETACJĘ (ART. 14B UST. 2 USTAWY O PIP)

- [ ] Dane identyfikujące wnioskodawcę
- [ ] Opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego
- [ ] Wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji
- [ ] Własne stanowisko wnioskodawcy
- [ ] Dowód uiszczenia opłaty
- [ ] Dokumenty potwierdzające przedstawione okoliczności, jeśli są

→ BRAKI WE WNIOSKU

Inspekcja wzywa do ich usunięcia w terminie 7 dni, a po bezskutecznym upływie tego terminu wniosek pozostaje bez rozpoznania (art. 14b ust. 7). Opisz współpracę tak, jak wygląda naprawdę, ze szczegółami dotyczącymi poleceń, godzin i miejsca pracy.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Sklep sieciowy, 15 osób na zleceniu

Kontrola wykazuje, że zleceniobiorcy pracują według grafiku kierownika, w stałych godzinach i w stroju firmowym. Inspektor wydaje pisemne polecenie. Sklep w wyznaczonym terminie zawiera 15 umów o pracę i informuje o tym inspektora, więc postępowanie o wydanie decyzji się nie toczy. Gdyby sklep zamiast tego rozwiązał zlecenia w trakcie kontroli, a decyzja by zapadła, datą umowy o pracę byłby dzień rozpoczęcia kontroli.

ROZDZIAŁ 8

Przegląd umów krok po kroku



Przegląd warto zacząć od osób, które pracują dla firmy najdłużej i w największym wymiarze. Ocena każdej umowy sprowadza się do tego, jak praca wygląda w praktyce, dlatego w rozmowie z kierownikiem pytaj o codzienne zwyczaje, a nie o treść dokumentu.

8.1. Test jednej umowy

SYGNAŁY WSKAZUJĄCE NA STOSUNEK PRACY (ART. 22 § 1 KP)

- [ ] Godziny wyznacza firma i wymaga obecności w tych godzinach
- [ ] Miejsce pracy wyznacza firma i zmiana miejsca wymaga jej zgody
- [ ] Przełożony wydaje bieżące polecenia dotyczące sposobu pracy
- [ ] Wykonawca nie może powierzyć zadania komuś innemu
- [ ] Dostępność, przerwy i dni wolne zatwierdza przełożony
- [ ] Wykonawca pracuje wyłącznie dla jednej firmy
- [ ] Rozliczenie nie zależy od wykonania usługi, tylko od obecności
- [ ] Stanowisko i zakres obowiązków są takie same jak u pracowników

JAK CZYTAĆ WYNIK

Lista jest narzędziem przeglądu, a nie ustawowym testem punktowym. Im więcej trafień w pierwszych czterech punktach, tym silniej dana współpraca przypomina stosunek pracy.

8.2. Plan działania na 90 dni

DNI 1–15

Spisz wszystkie umowy cywilnoprawne i B2B z danymi: rodzaj, data, wymiar, zespół, osoba nadzorująca.

DNI 16–45

Przejdź test jednej umowy z kierownikami. Oznacz każdą współpracę jako bezpieczną, do korekty albo do zmiany na umowę o pracę.

DNI 46–75

Skoryguj organizację pracy tam, gdzie umowa ma pozostać cywilnoprawna. Sama zmiana treści umowy bez zmiany praktyki niczego nie załatwia.

DNI 76–90

Zawrzyj umowy o pracę tam, gdzie są potrzebne, przed upływem terminu abolicji. W wątpliwych przypadkach złóż wniosek o interpretację indywidualną.

DOKUMENTY, KTÓRE POWINNY BYĆ POD RĘKĄ W KONTROLI

- [ ] Umowy zlecenia, o dzieło i o świadczenie usług
- [ ] Potwierdzenia liczby godzin za 3 lata
- [ ] Dowody wypłat z minimalną stawką
- [ ] Zgłoszenia do ZUS i zgłoszenia umów o dzieło
- [ ] Faktury i rozliczenia kontraktów B2B
- [ ] Interpretacja indywidualna, jeśli została wydana

Dobrą wiadomością jest to, że porządek w tych dokumentach służy jednocześnie kontroli, rozliczeniom i zwykłemu zarządzaniu zespołem. Jeśli pracownicy i zleceniobiorcy korzystają z jednego systemu, takiego jak RCPonline, wymagane zestawienia godzin przygotowuje się bez przepisywania danych.

ROZDZIAŁ 9

Najczęściej zadawane pytania

Czy umowa zlecenia daje prawo do urlopu?

Nie. Prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego ma pracownik (art. 152 § 1 Kodeksu pracy). Przy zleceniu przerwy reguluje umowa, a za czas niewykonywania czynności wynagrodzenie zwykle się nie należy.

Czy zleceniobiorca dostanie zasiłek chorobowy?

Tak, jeśli przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i minęło 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia. Zasiłek wynosi co do zasady 80% podstawy. Bez ubezpieczenia chorobowego świadczenie nie przysługuje.

Ile wynosi minimalna stawka godzinowa na zleceniu?

W 2026 r. wynosi 31,40 zł brutto, a od 1 stycznia 2027 r. wyniesie 32,30 zł brutto. Dotyczy także jednoosobowych przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają pracowników i nie zawierają umów ze zleceniobiorcami.

Czy trzeba prowadzić ewidencję godzin zleceniobiorcy?

Trzeba potwierdzać liczbę godzin wykonania zlecenia w sposób określony w umowie, a dokumenty przechowywać 3 lata. Nie jest to ewidencja czasu pracy z art. 149 Kodeksu pracy.

Czy PIP może zamienić umowę B2B w umowę o pracę?

Okręgowy inspektor pracy może decyzją stwierdzić istnienie stosunku pracy, jeśli praca jest wykonywana w warunkach z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Warunkiem jest niewykonanie wcześniejszego pisemnego polecenia inspektora. Od decyzji można odwołać się do sądu w terminie miesiąca od jej doręczenia.

Czy umowa o dzieło liczy się do stażu pracy?

Nie. Art. 302^1 Kodeksu pracy wymienia działalność gospodarczą, zlecenie, inne umowy o świadczenie usług, umowę agencyjną i pracę za granicą na innej podstawie. Umowy o dzieło w tym katalogu nie ma.

Do kiedy pracownik firmy prywatnej może udokumentować staż z firmy lub zlecenia?

Ma 24 miesiące od 1 maja 2026 r., jeśli był zatrudniony w tym dniu. Bezpieczna data złożenia zaświadczenia ZUS to 30 kwietnia 2028 r.

Co grozi za zawarcie zlecenia zamiast umowy o pracę?

Grzywna od 2 000 zł do 60 000 zł z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Odpowiedzialności można uniknąć, zawierając dobrowolnie umowę o pracę do 8 lipca 2027 r., jeśli umowa cywilnoprawna została zawarta przed 8 lipca 2026 r.

rcponline

ZRÓB Z TEJ WIEDZY SYSTEM

Godziny zleceniobiorców pod kontrolą, bez arkuszy.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline zbiera godziny zleceniobiorców i czas pracy pracowników w jednym miejscu, z historią zmian i raportami do rozliczeń, które pokażesz inspektorowi na żądanie.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl