



Ostrów Wielkopolski, dnia 13.08.2026r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Kontrola prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – jak się do niej przygotować? Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 roku

- **Termin:** 15 wrzesień 2026r. (wtorek), godz. 10.00-14.00
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, nieograniczona czasowo możliwość indywidualnych konsultacji z wykładowcą po szkoleniu

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

- **Wykładowca:** **Daniel Pałyga** – były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Doświadczony trener i wykładowca specjalizujący się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prawie pracy oraz legalności zatrudnienia. Ukończył studia podyplomowe - Nowoczesne Zarządzanie Kadrami. Prowadził wykłady na wyższych uczelniach. W swojej pracy łączy szeroką wiedzę prawną, praktyczne doświadczenie i zdolności trenerskie, co pozwala mu na skuteczne wspieranie uczestników szkoleń w interpretacji i stosowaniu przepisów prawa pracy. Wieloletnie doświadczenie oraz umiejętność przystępnego przekazywania wiedzy czynią go cenionym specjalistą w swojej dziedzinie.

- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 11 września 2026r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

Kontrola prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – jak się do niej przygotować?

Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 roku

Dnia 8 lipca 2026 roku weszły w życie znowelizowane przepisy rozszerzające uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, umożliwiające Inspektorom Pracy administracyjne przekształcanie umów zleceń i B2B w umowy o pracę, jeśli warunki współpracy odpowiadają stosunkowi pracy. Szczególnie ryzykowne są umowy zlecenia z własnymi pracownikami, jeśli dotyczą zadań wchodzących w zakres obowiązków pracowniczych.

Dla PIP istotna będzie nie tylko nazwa umowy, ale także faktyczne warunki wykonywania pracy. Jeżeli dana osoba działa pod stałym nadzorem, pracuje w określonym miejscu i czasie, nie ma realnej samodzielności oraz funkcjonuje podobnie jak pracownik, firma może narazić się na zakwestionowanie przyjętego modelu współpracy.

Nieprawidłowo dobrana forma współpracy może prowadzić do konsekwencji prawnych, finansowych i organizacyjnych i wiązać się z dodatkowymi kosztami składowymi lub podatkowymi.

Kontrole PIP mają mieć charakter dwuetapowy, dając czas na korektę modelu współpracy. W chwili obecnej, jest to moment na konkretne działania pracodawcy, m.in. na:

- a/ przegląd modeli współpracy zatrudnienia,
- b/ weryfikacja dokumentacji i faktycznego sposobu wykonywania usług,
- c/ przygotowanie organizacji na nowe realia kontroli PIP.

Celem szkolenia jest szczegółowe omówienie kluczowych aspektów kontroli PIP w 2026 roku oraz praktyczne przygotowanie firm i wskazanie, co będzie przede wszystkim podlegać kontrolom.

Program szkolenia:

1. Nowe uprawnienia i kontrole PIP umów cywilnoprawnych po 8 lipca 2026 roku – obowiązki i ryzyka dla działów kadr:

- a/ charakterystyka zawierania umów cywilnoprawnych – możliwości i zagrożenia dla organizacji,
- b/ które rozwiązania kadrowe i zapisy w umowie cywilnoprawnej najbardziej narażają firmę na przekwalifikowanie na stosunek pracy?
- c/ nowe uprawnienia PIP – wydawanie decyzji w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych i umów typu B2B na umowy o pracę w formie decyzji administracyjnej na wniosek zgłaszającego nieprawidłowości,
- d/ jak ograniczyć ryzyko korekt i konsekwencji prawno-finansowych?
- e/ jak zminimalizować ryzyko zakwestionowania umowy cywilnoprawnej przez PIP?
- f/ możliwość włączenia się Inspektora PIP do sprawy w Sądzie oraz wnoszenie powództw,
- g/ 2 tygodnie na odwołanie się od decyzji Inspektora o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę,
- h/ współpraca PIP z ZUS,
- i/ podwyższenie kar za nieprawidłowości.

2. Umowy zlecenia:

- a/ różnice w kosztach pomiędzy umową o pracę a umowami zleceniami,
- b/ strony umowy Zleceniodawca – Zleceniobiorca,
- c/ zakres usług wykonywanych przez zleceniobiorcę,
- d/ różnice prawne pomiędzy umową zlecenie a umową o pracę,
- e/ ewidencjonowanie godzin zlecenia i rozliczenie umów zleceń,
- f/ regulaminy i inne ustalenia w umowach cywilnoprawnych,
- g/ oświadczenia i inna dokumentacja jaka jest tworzona do umów zleceń,
- h/ najlepsze praktyki przy tworzeniu umów zleceń okiem byłego Inspektora PIP,

i/ zagrożenia i konsekwencje w przypadku nieprawidłowości w umowach oraz różnicach pomiędzy treścią umowy a stanem faktycznym.

3. Uprawnienia Inspektora PIP:

- a/ wszczęcie czynności kontrolnych,
- b/ uprawnienia Inspektora Pracy.
- c/ prowadzenie czynności kontrolnych tj. wizja lokalna, gromadzenie informacji, możliwość dokonywania przesłuchiwań, żądania i inne czynności kontrolne,
- d/ protokół z kontroli.

4. Uprawnienia podmiotu kontrolowanego:

- a/ możliwości podmiotu kontrolowanego,
- b/ wsparcie jakie mogą udzielić pełnomocnicy prawni,
- c/ składanie wniosków, wyjaśnień oraz uzupełnień do protokołu z kontroli.

5. Zakres kontroli:

- a/ prawo pracy,
- b/ bezpieczeństwo i higiena pracy,
- c/ legalność zatrudnienia obywateli RP i cudzoziemców.

6. Typowanie firm do kontroli – większa wymiana informacji między PIP, ZUS i organami skarbowymi.

7. Zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami – na co warto zwrócić uwagę w kontekście niezgodnego z prawem zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi?

8. Jak ograniczyć ryzyko uznania współpracy cywilnoprawnej za stosunek pracy?

9. Co zrobić, gdy Inspektor Pracy zmieni umowę zlecenia w umowę o pracę?

10. Konsekwencje przekwalifikowania umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę:

- a/ konsekwencje dla pracodawcy,
- b/ konsekwencje dla wykonawcy umowy cywilnoprawnej.

11. Kary za stwierdzone nieprawidłowości:

- a/ postępowanie wykroczeniowe,
- b/ mandaty karne,
- c/ wnioski o ukaranie kierowane do sądu,
- d/ zgłoszenia podejrzenia popełnienia przestępstwa kierowane do prokuratury.

12. Decyzje, wystąpienia inne środki prawne oraz współpraca z innymi podmiotami prawnymi:

- a/ wystąpienia,
- b/ decyzje,
- c/ współpraca z innymi organami np. zus, administracja skarbową, straż graniczna, nadzór budowlany.

13. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.