

# Kontrole pracodawców w 2024 roku

Które organy kontrolne były najaktywniejsze?  
Co pracodawcy sądzą na temat planów zwiększenia  
uprawnień PIP w zakresie umów B2B?

# Wprowadzenie

## Czy kontrole spędzają firmom sen z powiek?

Pod koniec stycznia 2025 r., w ramach rewizji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, rząd zapowiedział reformę mającą na celu skuteczniejsze przekształcanie pozornych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę oraz zwiększenie efektywności działań Państwowej Inspekcji Pracy. W ten sposób powrócono do zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z połowy 2024 r., kiedy to po raz pierwszy padła deklaracja o rozszerzeniu uprawnień kontrolnych PIP w walce z tzw. „fikcyjnym samozatrudnieniem”.

To zapowiedź, która budzi żywą dyskusję wśród przedsiębiorców – i to nie tylko w kontekście nowych regulacji. W ostatnich latach kontrole różnego rodzaju organów stały się codziennością dla wielu firm, a ich zakres i intensywność wpływają na codzienne funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Jak wyglądała sytuacja w minionym roku? Czy średnie i duże przedsiębiorstwa rzeczywiście znalazły się pod lupą kontrolerów? Które instytucje wykazały się największą aktywnością, a które kontrole okazały się najbardziej uciążliwe? Jak przedsiębiorstwa, zatrudniające osoby w oparciu o umowy B2B, zapatrują się na zapowiadane zmiany?

Zapraszamy do lektury!



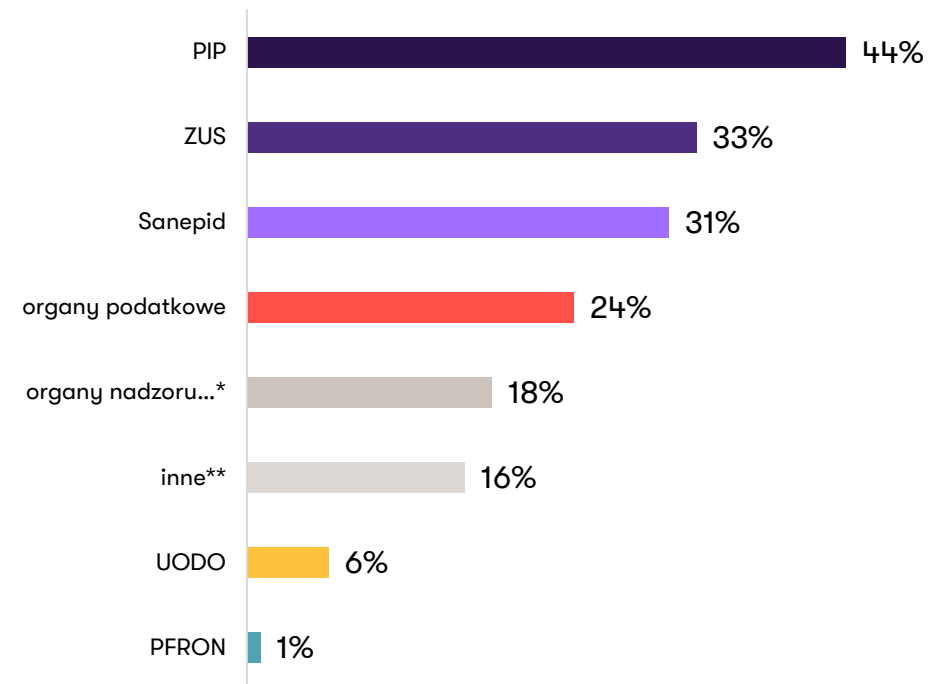
# Pracodawcy pod lupą kontrolerów

W 2024 roku pracodawcy nie uniknęli kontroli przeprowadzonych przez uprawnione do tego organy. Najczęściej gościli inspektorów PIP.

Wyniki naszego badania wskazują, że w 2024 r. każdy z ankietowanych przedsiębiorców został poddany kontroli przynajmniej raz przez co najmniej jeden z uprawnionych do tego organów. Pozostaje to w zgodzie z zapowiedziami padającymi ze strony organów kontrolnych o zamiarze zintensyfikowania swoich działań weryfikacyjnych względem przedsiębiorców. Liczby planowanych, a następnie przeprowadzonych kontroli podawano w tysiącach, a nawet w setkach tysięcy.

Z informacji przekazanych w naszej ankiecie przez przedsiębiorców wynika, że najaktywniejsza w tym zakresie była Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) – 44% badanych gościło jej kontrolerów. Co trzeci doświadczył z kolei kontroli z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) lub Sanepidu. Na przeciwległym biegunie uplasowały się Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), który odwiedził 1% badanych oraz Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO), który sprawdził 6% respondentów.

**Wykres 1.** Czy w 2024 r. w Państwa firmie przeprowadzone zostały kontrole przez którąś z wymienionych niżej instytucji? [wielokrotny wybór]



\* organy nadzoru budowlanego, technicznego lub środowiskowego

\*\* straż graniczna, niezależny audyt, żaden z powyższych organów

Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

# Zazwyczaj jedna kontrola w roku

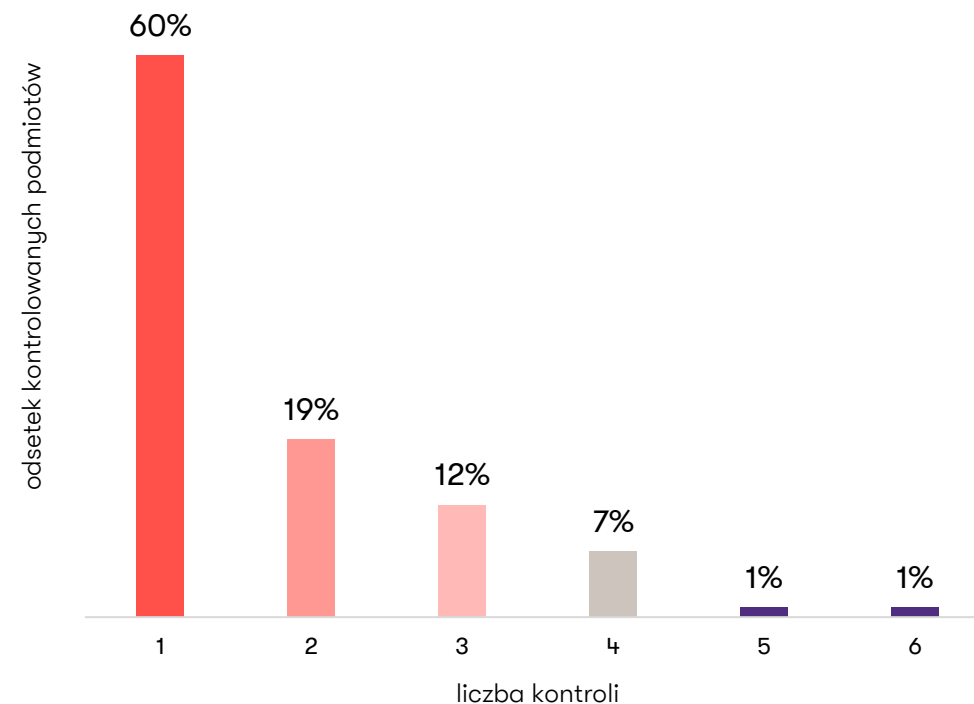
W 2024 r. większość pracodawców musiała się zmierzyć z jedną kontrolą w ciągu 12 miesięcy. Rekordziści szykowali się do inspekcji 6 razy.

Każdy przedsiębiorca zadeklarował, że w ubiegłym roku został skontrolowany, ale liczba kontroli, którym zostało poddane jednostkowe przedsiębiorstwo była zróżnicowana.

W zdecydowanej większości (60%) przedsiębiorcy zostali skontrolowani raz, a najczęściej organami kontrolnymi były wtedy PIP lub ZUS. Co piąte przedsiębiorstwo (19%) poddano kontroli dwukrotnie. Z kolei, 12% ankietowanych poddano kontroli trzykrotnie. 7% przedsiębiorców deklaruje, że w minionym roku skontrolowano ich czterokrotnie.

Jedynie 1 firma na 100 została skontrolowana 5 lub 6 razy – odwiedzili ją wówczas inspektorzy niemal wszystkich wymienionych w ankiecie organów kontrolnych.

Wykres 2. Liczba kontroli, którym zostali poddani poszczególni przedsiębiorcy w 2024 r.



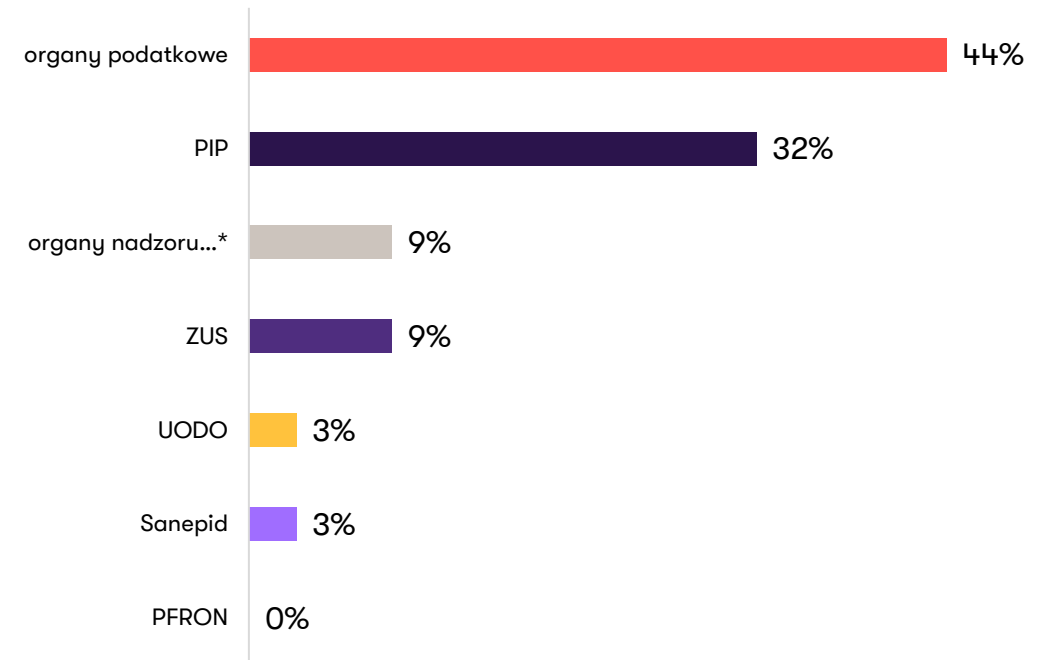
# Kto najbardziej dokucza przedsiębiorcom?

Zdecydowana większość pracodawców za najbardziej uciążliwe uznała kontrole przeprowadzone przez organy podatkowe i PIP.

Nie ulega wątpliwości, że przeprowadzanie kontroli przez którykolwiek z organów kontrolnych nie pozostaje bez wpływu na „normalne” funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Najczęściej przedsiębiorcy wskazują na czasochłonność kontroli i konieczność oddelegowania pracowników do dyspozycji kontrolerów.

Z naszej ankiety wynika, że respondenci zgodnie i zdecydowanie wskazali, że spośród wszystkich kontroli, którym zostali poddani w ubiegłym roku, najbardziej uciążliwe były dla nich kontrole przeprowadzone przez organy podatkowe oraz PIP. Takiej odpowiedzi udzielili, odpowiednio, blisko co drugi i co trzeci ankietowany. Analizując te dane należy pamiętać, że to właśnie PIP jest najbardziej aktywnym kontrolerem, co mogło mieć wpływ na uczucie wysokiej uciążliwości kontroli. W tym kontekście warto też odnotować, że choć kontrole podatkowe są stosunkowo rzadkie, to i tak ich uciążliwość jest jeszcze wyższa niż kontroli PIP.

**Wykres 3.** Kontrole prowadzone, przez którą z poniższych instytucji oceniają Państwo jako najbardziej uciążliwe z punktu widzenia funkcjonowania firmy?



\* organy nadzoru budowlanego, technicznego lub środowiskowego

# Zdaniem eksperta kadrowo-płacowego

## Potrzeba zmian systemowych zmierzających do uproszczenia i ujednoczenia zasad

Z moich doświadczeń wynika, że najaktywniejszymi organami kontrolnymi są zazwyczaj organy podatkowe oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Wyniki powyższych ankiet wskazują jednak, że w 2024 roku pod tym względem wyróżniła się zwłaszcza Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Analizując i uzasadniając te dane warto odwołać się do ubiegłorocznych komunikatów PIP o wzmożeniu kontrolnej aktywności. Można więc wysnuć wnioski, że wspomniane zapowiedzi znalazły odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Z kolei, zapowiadane rozszerzenie kompetencji PIP w zakresie ustalania stosunku pracy uznają za jak najbardziej zasadne i korzystane dla osób pracujących na tzw. umowach śmieciowych oraz osób samozatrudnionych na podstawie kontraktów B2B. Niemniej jednak, w mojej opinii, nie rozwiąże to problemu licznych umów B2B. Zwłaszcza tych umów, które nie wynikają z rzeczywistej swobody kontraktowej, faktycznych przesłanek i charakteru wykonywanej pracy. Wynikają natomiast z możliwości obniżenia obciążeń podatkowych i składkowych. W efekcie prowadzi to do niesprawiedliwych podziałów – osoby pracujące w tym samym zespole i wykonujące podobne obowiązki ponoszą różne obciążenia wyłącznie ze względu na rodzaj zawartej umowy. I tak, jedni podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej, inni – według podatku liniowego, a kolejni rozliczają się ryczałtowo lub na podstawie umowy zlecenia. Takie zróżnicowanie uważam za nieuczciwe, ponieważ wybór umowy determinuje nie rzeczywisty rodzaj i sposób wykonywania pracy, ale potrzeby i wysokość obciążeń.

Podsumowując, częstsze kontrole czy dodatkowe uprawnienia PIP nie są wystarczającym narzędziem do rozwiązania tych problemów. Konieczne są szerzej zakrojone zmiany o charakterze systemowym. Mam na myśli, podjęcie przez ustawodawcę działań mających na celu reformę opodatkowania i ubezpieczeń społecznych zmierzającą w kierunku uproszczenia i ujednoczenia zasad.



**Magdalena Marcinowska**

Partner  
Departament Outsourcingu  
Grant Thornton

# Co trzeci pracodawca zatrudnia na B2B...

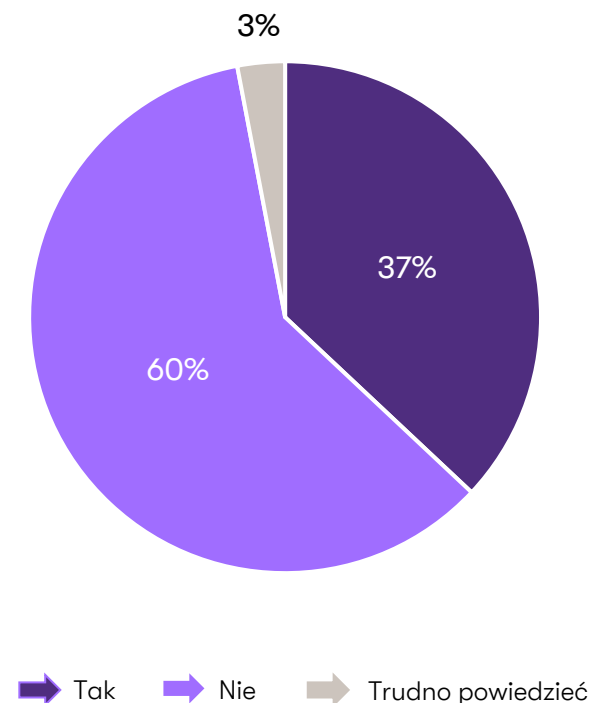
Co trzeci przedsiębiorca deklaruje, że zatrudnia osoby na podstawie umów o współpracy, czyli kontraktu B2B.

W ciągu ostatnich kilku lat nastąpił wzrost tzw. elastycznych form współpracy, do których, bez wątpienia należą coraz popularniejsze umowy business for business (B2B). Coraz częściej obserwuje się, że wzrasta liczba jednoosobowych działalności gospodarczych, które świadczą usługi dla jednego kontrahenta w oparciu właśnie o tzw. umowy o współpracy (B2B). Niejednokrotnie w stosunku do tego typu umów pojawiają się wówczas wątpliwości dotyczące tzw. fikcyjności samozatrudnienia.

Wyniki przeprowadzonej przez nas ankiety obrazują, że większość dużych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, a dokładnie 60%, nie zatrudnia osób na podstawie umów o współpracy. Natomiast co trzeci badany (37%) zadeklarował, że jego firma współpracuje z osobami na podstawie kontraktu B2B.

Jedynie pojedynczy ankietowani (3%) nie posiadali wiedzy i nie potrafili wypowiedzieć się na temat funkcjonowania tego typu umów w ich firmach.

**Wykres 4.** Czy w Państwa firmie zatrudnione są osoby w formie działalności gospodarczej (B2B)?



# ...ale nie jest to większość załogi

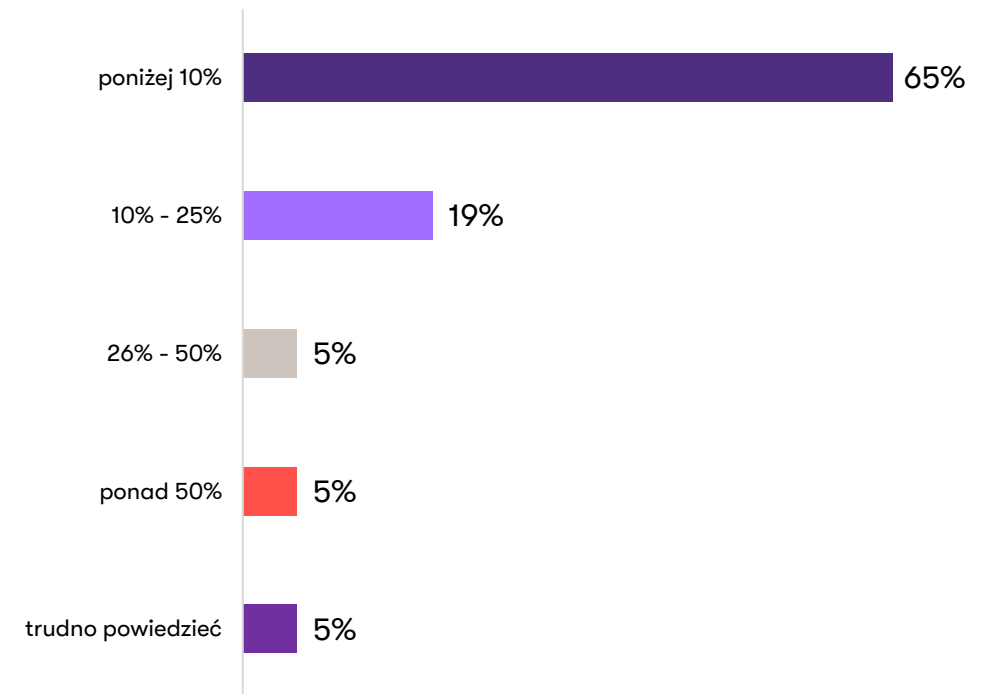
W zdecydowanej większości firm liczba osób zatrudnionych na podstawie kontraktu B2B nie przekracza 10%.

W ramach naszego badania 37% pracodawców zadeklarowało, że zatrudnia osoby na podstawie umowy o współpracy (B2B). Wśród nich, zdecydowana większość - bo aż 65% - zadeklarowała, że współczynnik zatrudnionych na podstawie kontraktów B2B nie przekracza w ich firmach 10%.

Ponad trzykrotnie mniej ankietowanych (19%) zadeklarowało, że poziom osób zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów waha się u nich między 10% a 25%. Jeszcze mniej badanych – jedynie 5% - odpowiedziało, że liczba osób, z którymi ich firma nawiązała współpracę na zasadach B2B oscyluje między ¼ a ½ wszystkich zatrudnionych osób. Taki sam odsetek przedsiębiorców (5%) przyznał, że ponad połowa osób, które dla nich pracują, świadczy swoje usługi na podstawie kontraktu B2B.

Kolejne 5% respondentów nie potrafiło z kolei precyzyjnie określić, jaki odsetek pracowników w ich firmach stanowią osoby zatrudnione właśnie w formie działalności gospodarczej.

**Wykres 5.** Jaki odsetek pracowników w Państwa firmie stanowią osoby zatrudnione w formie działalności gospodarczej (B2B)?





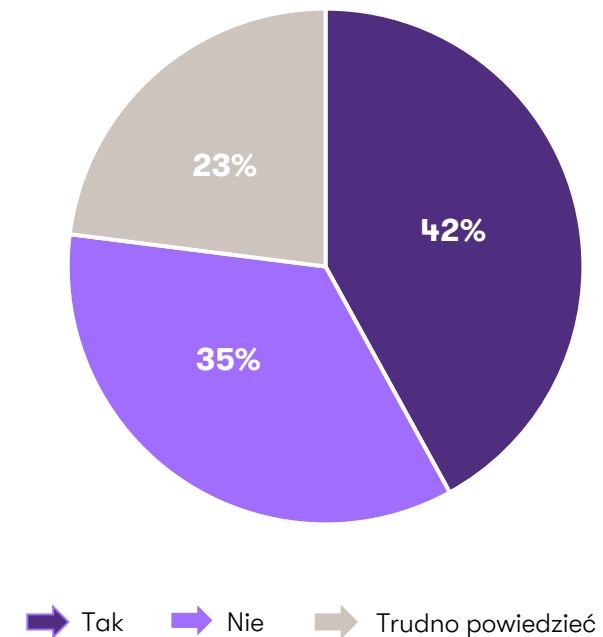
# Co firmy sądzą o zwiększeniu uprawnień PIP?

Pomysł rozszerzenia uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy okazuje się kwestią sporną wśród przedsiębiorców.

W przestrzeni publicznej od kilku miesięcy pojawia się temat zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących zwiększenia uprawnień kontrolnych PIP w zakresie weryfikowania słuszności i ewentualnego przekształcania umów o współpracę (B2B) w umowy o pracę. Wątpliwości te potęgowane są zwłaszcza w przypadkach zastąpienia dotychczasowej umowy o pracę umową o współpracę. Niezmiennie tym dyskusjom towarzyszą negatywne komentarze formułowane przez przedsiębiorców.

Wyniki naszego badania dowodzą, że zdania wśród przedsiębiorców są wyraźnie podzielone. Otóż, 42% ankietowanych przedstawicieli dużych i średnich firm w Polsce nie ma nic przeciwko zwiększeniu wspomnianych uprawnień. Jednak niewiele mniej, bo 35% przedsiębiorców zdecydowanie opowiada się przeciwko propozycjom rządowym. Z kolei blisko co czwarty badany (23%) nie wyrobił sobie zdania na ten temat.

**Wykres 6.** Czy popierają Państwo propozycję rządu dotyczącą zwiększenia uprawnień kontrolnych PIP w ten sposób, żeby mogła ona weryfikować umowy o współpracę (B2B) i ewentualnie przekształcać je w umowy o pracę?



# Czy nastąpi ograniczenie umów B2B?

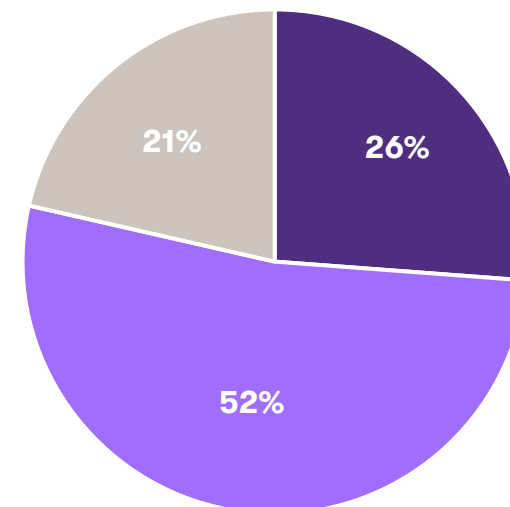
Co czwarty przedsiębiorca zamierza ograniczyć występowanie kontraktów B2B jako formy zatrudnienia w firmie.

Zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące planowanej reformy mającej na celu zwiększenie uprawnień kontrolnych PIP w zakresie weryfikowania słuszności i ewentualnego przekształcania umów o współpracę (B2B) w umowy o pracę już okazują się skuteczne. Wśród pracodawców, którzy w naszym badaniu zadeklarowali, że w swoich firmach zatrudniają osoby na podstawie kontraktu B2B, aż 26% rozważa ograniczenie liczby umów tego typu.

Aktualnie ponad połowa pracodawców (52%) nie zamierza jeszcze wprowadzać zmian w formie zatrudnienia swoich pracowników.

Natomiast, co 5 badany nie zajął jeszcze jednoznacznego stanowiska, co można interpretować, jako oczekiwanie na skonkretyzowanie dotychczasowych ministerialnych zapowiedzi i przedłożenie konkretnego projektu zmian.

**Wykres 7.** Czy planowana reforma rozszerzenia uprawnień PIP skłania Państwa do ewentualnego ograniczenia B2B jako formy zatrudnienia w firmie?



➡ Tak   ➡ Nie   ➡ Trudno powiedzieć

# Zdaniem doradcy podatkowego

## Pracodawco, zweryfikuj umowy B2B!

Współpraca na zasadach B2B staje się coraz popularniejszym rozwiązaniem na rynku, niejednokrotnie stanowiąc alternatywę dla umowy o pracę już na etapie przeglądania ofert o pracę. Jest to oczywiście trend, który nie umknął uwadze ustawodawcy, co da się zauważyć poprzez zapowiedzi związane z reformą Państwowej Inspekcji Pracy.

Sam zakres reformy nie jest jeszcze znany, a wszelkie informacje otrzymujemy z wywiadów udzielanych przez Szefa PIP. Jednym z głównie zapowiadanych elementów reformy ma być uprawnienie do przekwalifikowania przez PIP m.in. umów B2B na umowę o pracę w drodze decyzji administracyjnej. PIP jako organ weryfikujący prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków nałożonych na pracodawcę z Kodeksu pracy będzie więc głównie patrzył na definicję stosunku pracy zawartą w tej ustawie.

W mojej ocenie podstawowym dokumentem sprawdzanym przez PIP w tym celu będzie sam kontrakt B2B, z tego względu należy odpowiednio zweryfikować obecne zapisy w kontraktach B2B i zidentyfikować obszary, które swoim zakresem przypominają umowę o pracę. Poza kontraktem B2B istotne będą okoliczności faktyczne takie jak sposób świadczenia usług, nadzór, otrzymywane benefity oraz narzędzia do świadczenia usług. Więcej dowiemy się zapewne dopiero po samym opublikowaniu ustawy zmieniającej zasady funkcjonowania PIP. Nie wykluczam, że w samych przepisach pojawi się również pewnego rodzaju test przedsiębiorcy/pracownika z uwagi na równoległy obowiązek Polski jako kraju członkowskiego do implementacji dyrektywy o pracy platformowej – ma to dotyczyć w szczególności osób świadczących usługi poprzez aplikacje (np. Uber lub Glovo).

Podsumowując, niewątpliwie da się zauważyć próby ustawodawcy do zmian w zakresie kontraktów B2B, niemniej z uwagi na skalę osób na JDG w Polsce jest to temat trudny politycznie, co może z kolei mieć przełożenie na brak istotnych reform w tym zakresie.



**Łukasz Boszko**

Doradca Podatkowy, Menedżer,  
Departament Doradztwa  
Grant Thornton



## O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone na zlecenie Grant Thornton International w ramach cyklu International Business Report. Co roku realizowane jest wśród 10 tys. właścicieli lub członków zarządu średnich i dużych przedsiębiorstw na świecie.

W Polsce od 2020 roku co roku badanie prowadzone jest metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat wśród właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw.

Ostatnia edycja badania prowadzona była w grudniu 2024 r.

# Zapraszamy do kontaktu



**Magdalena Marcinowska**

Partner

Departament Outsourcingu

Grant Thornton

M +48 693 140 535

E [magdalena.marcinowska@pl.gt.com](mailto:magdalena.marcinowska@pl.gt.com)



**Łukasz Boszko**

Doradca Podatkowy, Menedżer

Departament Doradztwa

Grant Thornton

M +48 601 720 873

E [lukasz.boszko@pl.gt.com](mailto:lukasz.boszko@pl.gt.com)

## O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 147 krajach i zatrudniająca ponad 68 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 30 lat. Zespół 1100 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak doradztwo podatkowe, prawne, transakcyjne i finansowe, audyt czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.