

Kontrole pracodawców w 2025 roku

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

Edycja II

Marzec 2026

Wprowadzenie

Czy przedsiębiorcy faktycznie obawiają się odwiedzin organów kontrolnych?

Rok 2025 upłynął pod znakiem niepewności związanej z planowanymi zmianami w funkcjonowaniu Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Przez wiele miesięcy niemal przesądzone wydawało się przyjęcie nowelizacji ustawy o PIP, przygotowywanej w ramach realizacji zobowiązań wynikających z Krajowego Planu Odbudowy (KPO). Projekt zakładał istotne rozszerzenie uprawnień inspektorów, w tym możliwość administracyjnego przekształcania umów B2B w umowy o pracę. Tym większym zaskoczeniem było wstrzymanie prac nad ustawą na początku stycznia 2026 roku. Ostatecznie zapadła decyzja, że wymagania KPO zostaną spełnione, jednak w innej formule niż pierwotnie zakładano. Na ostateczny kształt przepisów wciąż czekamy...

W oczekiwaniu na finalne rozstrzygnięcia przygotowaliśmy raport, na łamach którego przyglądamy się, jak w praktyce wyglądają kontrole polskich przedsiębiorców i jak są one oceniane przez samych zainteresowanych. Analizujemy również rolę umów B2B w strukturach zatrudnienia firm. Okazuje się bowiem, że mimo zapowiadanych zmian przedsiębiorcy pozostają wobec nich w dużej mierze niewzruszeni i nie planują istotnego ograniczenia współpracy w modelu B2B. Szczegółowe wnioski prezentujemy na kolejnych stronach raportu.

[Zapraszamy do lektury!](#)



Organy kontrolne w natarciu

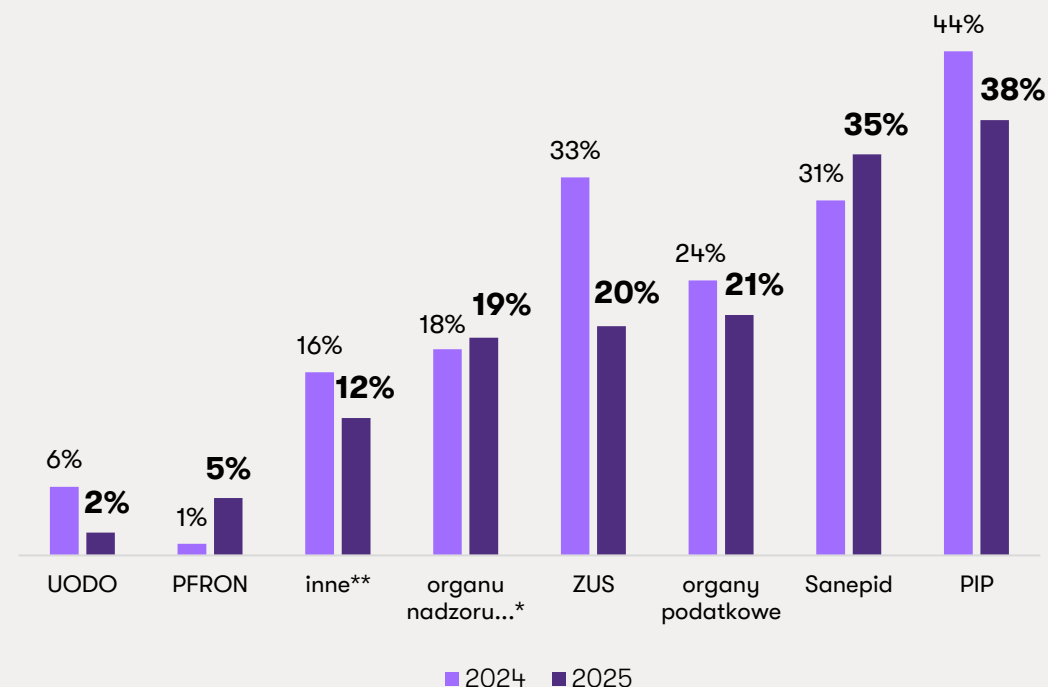
PIP wciąż najaktywniejszym organem, podczas gdy ZUS „schodzi” z podium.

Kontrole instytucji publicznych są nieodłącznym elementem prowadzenia działalności gospodarczej. W tym roku ponownie potwierdzili to przedsiębiorcy uczestniczący w naszym badaniu. Nadal również aktywność kontrola poszczególnych organów jest zróżnicowana. Otóż, niektóre instytucje zwiększyły liczbę kontroli w 2025 roku, podczas gdy inne dały przedsiębiorcom nieco oddechu. Wyraźny wzrost odnotował Sanepid, który w 2025 roku skontrolował 35% badanych firm, czyli o 4 p.p. więcej niż rok wcześniej. Natomiast znacznie rzadziej wśród odpowiedzi ankietowanych pojawiał się ZUS. W 2025 roku kontrole tej instytucji objęły 20% firm, co oznacza spadek aż o 13 p.p. w porównaniu z 2024 rokiem.

Najbardziej aktywną instytucją, mimo drobnego spadku, pozostała PIP. W 2025 roku jej kontrole objęły 38% badanych firm. W podobnym trendzie znalazły się także organy podatkowe.

Wśród pozostałych instytucji, podobną liczbę kontroli co ZUS przeprowadziły organy nadzoru – budowlanego, technicznego lub środowiskowego (19%). Z kolei organy zakwalifikowane do kategorii „inne” (straż graniczna, niezależny audytor itp.) objęły kontrolą 12% ankietowanych firm. Najmniejszą aktywnością ponownie wykazał się PFRON (5%) i UODO (2%).

Wykres 1. Czy w 2025 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, nadzór bankowy żaden z powyższych organów

Zazwyczaj jedna kontrola w roku

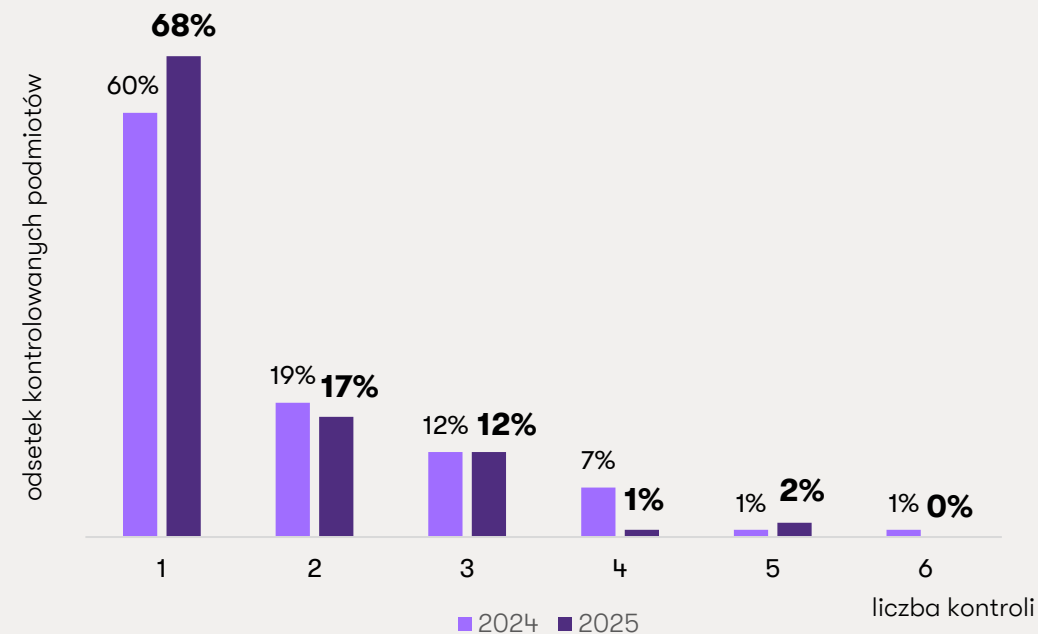
Zaledwie 1/3 przedsiębiorców doświadczyła wielokrotnych kontroli.

Większość badanych przedsiębiorców w ciągu roku została objęta tylko jedną kontrolą. Warto zauważyć, że udział takich firm wzrósł – z 60% do 68%. Oznacza to, że w ogólnym rozrachunku przedsiębiorcy byli rzadziej „odwiedzani” przez inspektorów. Odsetek firm, które w danym roku doświadczyły dwóch kontroli, spadł o 2 p.p. W przypadku trzech kontroli sytuacja pozostała bez zmian – nadal dotyczyło to 12% badanych. Wyraźny spadek odnotowano natomiast w grupie przedsiębiorstw objętych czterema kontrolami – z 7% do zaledwie 1%. W przypadku pięciu i sześciu kontroli zmiany były marginalne i oscylowały wokół 1 p.p.

Utrzymanie się takiej tendencji z pewnością stanowiłoby dużą ulgę dla przedsiębiorców, którzy już dziś mierzą się z dużą liczbą obowiązków administracyjnych i rosnącą presją regulacyjną. Mniejsza liczba wielokrotnych kontroli w ciągu roku oznacza bowiem nie tylko niższe obciążenie organizacyjne, ale także większą przewidywalność warunków, która pozwala na swobodniejsze podejmowanie decyzji biznesowych.

Spadek liczby kontroli może być spowodowany tym, że organy dysponują coraz lepszymi narzędziami do analizy danych, czym precyzyjniej typują podmioty do kontroli. Ograniczenie aktywności kontrolnej nie musi więc oznaczać mniejszej wykrywalności nieprawidłowości. Wręcz przeciwnie – kontroli może być mniej, ale kontrolerzy rozpoczynając procedurę są znacznie lepiej przygotowani.

Wykres 2. Liczba kontroli, którym zostali poddani poszczególni przedsiębiorcy w 2025 r.



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Urząd skarbowy budzi największy postrach

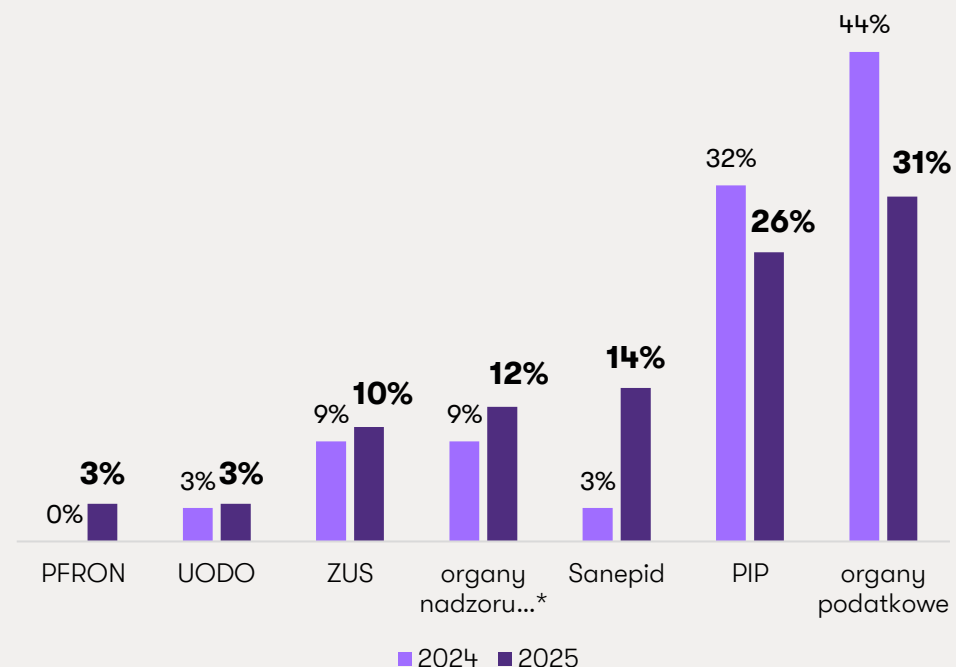
Kontrole organów podatkowych i PIP pozostają najbardziej uciążliwe.

Poddanie się kontroli wymaga od firmy odpowiedniego przygotowania dokumentacji, zaangażowania zasobów ludzkich oraz poświęcenia czasu. To dodatkowe obciążenie organizacyjne, które musi być realizowane bez uszczerbku dla bieżącej działalności operacyjnej. Co więcej, uciążliwość kontroli rośnie szczególnie wtedy, gdy postępowanie się przedłuża lub gdy czynności prowadzone są w sposób wyjątkowo skrupulatny.

W 2025 roku co trzeci ankietowany uznał kontrole prowadzone przez organy podatkowe za najbardziej uciążliwe. I chociaż stanowi to wyraźny, ponieważ wynoszący aż 13 p.p., spadek w porównaniu z 2024 rokiem, to jednak przedsiębiorcy niezmiennie uznają kontrole inspektorów podatkowych za kłopotliwe. Na drugim miejscu znalazła się PIP, która również odnotowała spadek wskazań (z 32% do 26%), pozostając jednak jedną z najbardziej obciążających firm instytucji kontrolnych.

Wzrost uciążliwości widoczny jest natomiast w przypadku Sanepidu. Odsetek wskazań wzrósł bowiem aż o 11 p.p., co może świadczyć o bardziej wnikliwych lub dłuższych kontrolach. Niewielki wzrost zanotowano także w przypadku organów nadzoru (z 9% do 12%) oraz ZUS (z 9% do 10%). Najbardziej za uciążliwe uznawane były kontrole UODO (stabilnie 3%) oraz PFRON, który w 2025 roku pojawił się w odpowiedziach 3% respondentów, wobec braku wskazań rok wcześniej.

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



* organy nadzoru budowlanego, technicznego lub środowiskowego

Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Kontrole ZUS wciąż pozostają wymagające

Warto uzupełnić wyniki badania o perspektywę wynikającą z naszej codziennej współpracy z przedsiębiorcami. Choć dane raportowe wskazują na ograniczenie liczby kontroli ZUS, praktyka pokazuje, że wymagania związane z tymi postępowaniami wciąż pozostają wysokie. Wielu przedsiębiorców sygnalizuje wręcz poczucie funkcjonowania w rzeczywistości niemal ciągłej kontroli.

Nasze doświadczenia pokazuje, że ZUS wciąż jest jednym z najbardziej wymagających organów. Wynika to w szczególności z różnic w interpretacjach oraz podejściu poszczególnych oddziałów i inspektorów. W efekcie, nawet w sytuacjach, które z pozoru wydają się oczywiste, nadal często musimy informować Klientów, że „to zależy” i rekomendować uzyskiwanie indywidualnych zabezpieczeń dla stosowanych rozwiązań.

Rozmowy prowadzone z ekspertami z innych krajów sieci Grant Thornton potwierdzają, że praktyki kontrolne oraz sposób interpretacji przepisów różnią się między poszczególnymi rynkami. W Polsce oznacza to w szczególności konieczność bardziej ostrożnego podejścia i większego nacisku na zapewnienie firmom odpowiednich, indywidualnych zabezpieczeń.

Magdalena Marcinowska
Partner, Departament Outsourcingu

Popularność umów B2B na stabilnym poziomie

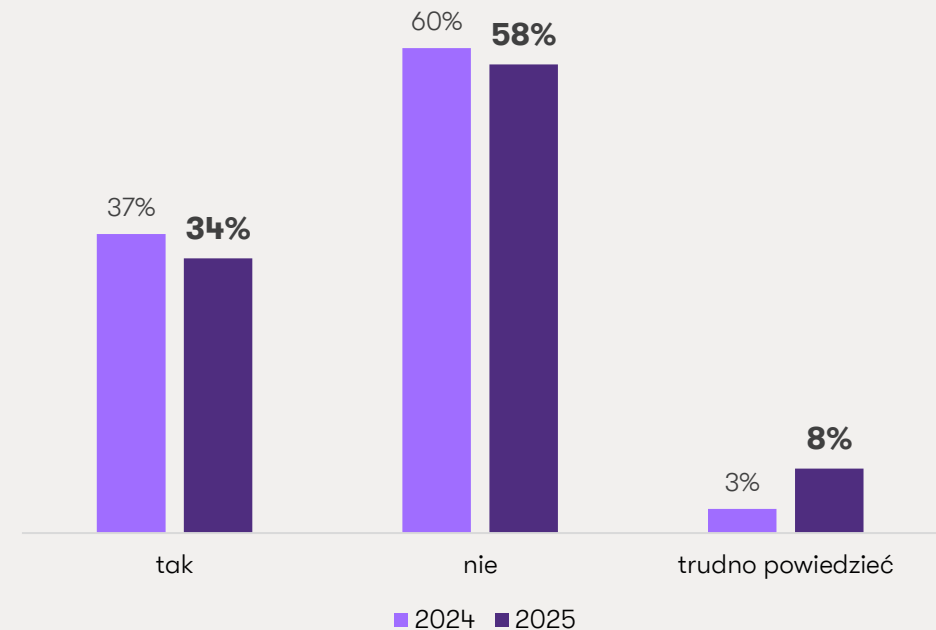
Umowy B2B funkcjonują w niewielu, ponad 1/3, badanych firm.

Umowy typu business to business (B2B) stały się popularną formą współpracy. Chętnie korzystają z nich specjaliści posiadający unikatowe kompetencje, którzy mogą pozwolić sobie na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. W takich przypadkach współpraca z firmą na zasadach partnerskich bywa atrakcyjna zarówno ze względu na większą elastyczność w kształtowaniu relacji, jak i z perspektywy finansowej.

Mimo tych zalet, wyniki ponownie przeprowadzonej przez nas ankiety nie potwierdzają wzrastającego zainteresowania zawieraniem umów B2B. Otóż, w stosunku rok do roku, kilkuprocentowo (między 2% a 3%) zmalała zarówno liczba przedsiębiorców zatrudniających, jak i niezatrudniających na podstawie B2B. To o tyle interesujące, że w ubiegłym roku toczyły się zarówno intensywne prace, jak i burzliwe dyskusje nad projektem ustawy zmierzającym do zwiększenia uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w zakresie weryfikacji tego typu kontaktów. Jak widać, raczej nie przełożyły się one dotąd w znacznym stopniu na dotychczasowe zainteresowanie umowami B2B.

Warto jednak odnotować, zauważalny jest wzrost liczby pracodawców, którzy nie potrafili się wypowiedzieć w tym temacie - z 3% w 2024 roku do 8% w 2025 roku. Ich niechęć do zajęcia jednoznacznego stanowiska może świadczyć o rosnącej niepewności po stronie przedsiębiorców lub większej ostrożności w ujawnianiu informacji dotyczących form współpracy.

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



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

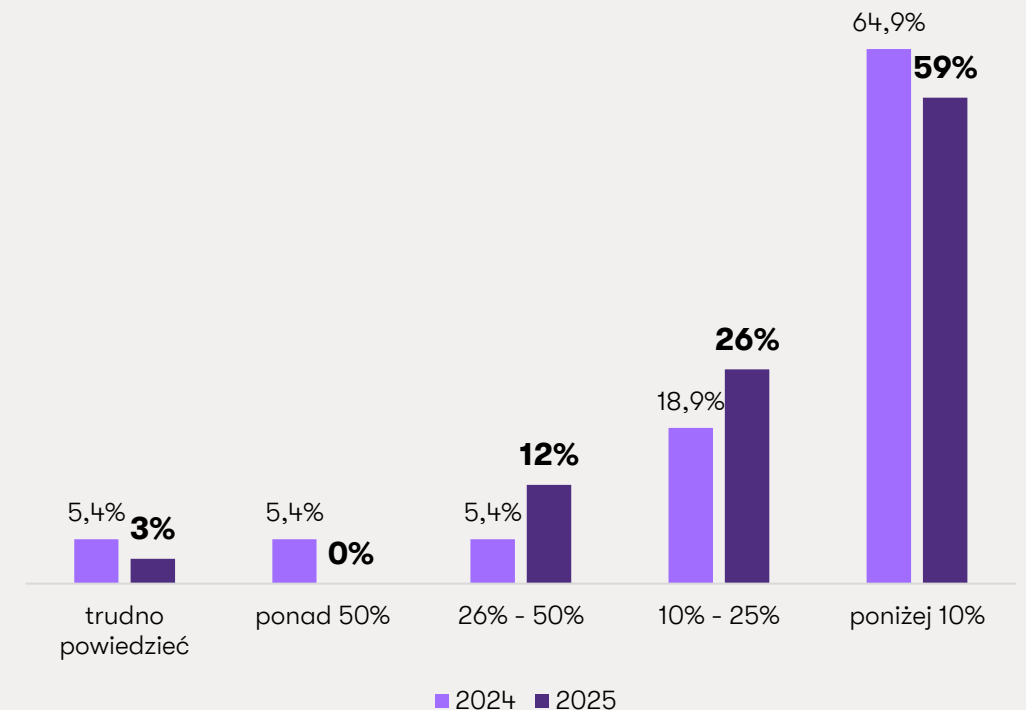
Firmy nie rezygnują z umów B2B

W firmach zwiększa się udział osób zatrudnionych na podstawie kontraktu B2B.

Porównując strukturę zatrudnienia firm w 2024 i 2025 rok, można zauważyć, że gorąca dyskusja na temat uprawnień PIP w kontekście umów B2B nie przestraszyła pracodawców. Wyniki badania nie sugerują ucieczki firm od współpracy z JDG. Wręcz przeciwnie. Odsetek firm, w których umowy B2B stanowią poniżej 10% wszystkich form współpracy, spadł z 64,9% w 2024 roku do 59% w 2025 roku. Jednocześnie wzrosła (z 18,9% do 26%) liczba przedsiębiorstw, w których udział współpracy B2B mieści się w przedziale 10–25% wszystkich zatrudnionych. Jeszcze większy wzrost – o przeszło połowę (z 5,4% do 12%) – widać w firmach, w których liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy B2B oscyluje między ¼ a ½ wszystkich pracowników.

Z drugiej strony, odsetek przedsiębiorstw, w których umowy B2B obejmują ponad 50% osób, spadł z 5,4% do 0%, co może sugerować, że model oparty niemal wyłącznie na kontraktach B2B staje się coraz mniej popularny lub postrzegany jako bardziej ryzykowny. Co ciekawe, zmniejszyła się też grupa firm, które nie potrafią określić skali współpracy B2B (z 5,4% do 3%). Taki wynik, z kolei może świadczyć o tym, że świadomość pracodawców odnośnie ryzyka zatrudniania na B2B idzie w górę wolą nie zdradzać w badaniach swojej struktury.

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



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

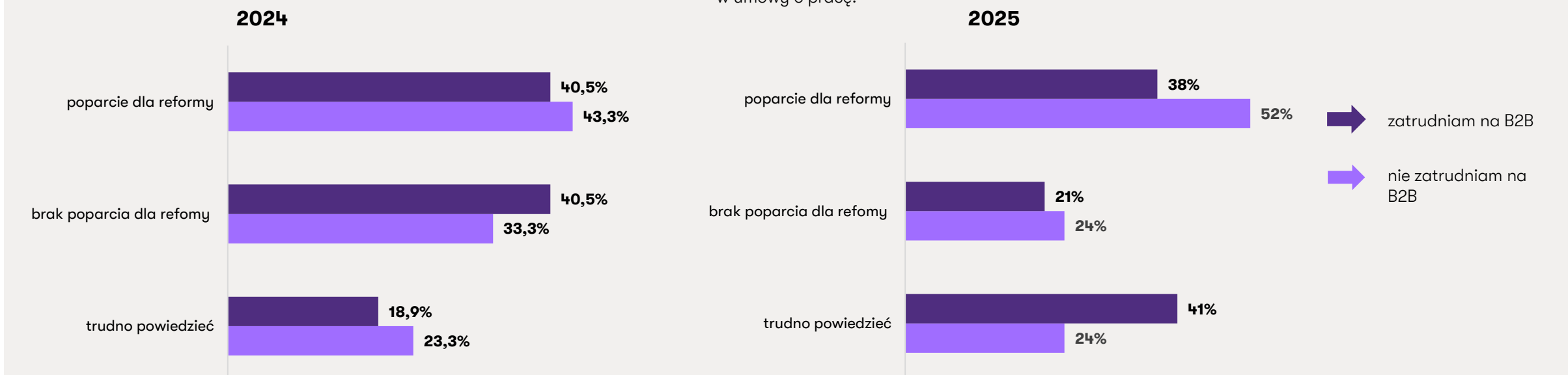
Rosnące uprawnienia PIP dzielą pracodawców

Wzrosło poparcie dla reformy, ale wraz z nim także niepewność firm.

W porównaniu danych z lat 2024 i 2025 widać wyraźne zmiany w nastawieniu przedsiębiorców wobec zapowiadanych zmian w PIP. Po pierwsze, wzrost poparcia dla reformy jest dostrzegalny wśród firm niezatrudniających na podstawie umów B2B (z 43,3% do 52%). Z kolei wśród pracodawców zatrudniających na B2B, których reforma dotyczy bezpośrednio, można zaobserwować niewielki spadek poziomu poparcia wynoszący 2,5 p.p. Co istotne, mimo tych różnic, globalny opór wobec reformy słabnie. W każdej z grup zmniejszył się odsetek firm deklarujących brak poparcia. Wśród firm niezatrudniających na B2B brak poparcia spadł z 33,3% do 24%. Firmy z B2B w strukturze odnotowały spadek o niemal połowę – z 40,5% do 21%. Może to oznaczać, że nowe przepisy przestają być postrzegane jako zagrożenie, nawet przez firmy korzystające z modelu B2B.

Jednocześnie zarówno wśród pracodawców zatrudniających, jak i niezatrudniających na B2B rośnie poziom niepewności. Obawy można dostrzec szczególnie wśród firm stosujących model B2B. Wzrost odpowiedzi „trudno powiedzieć” sugeruje, że reforma, zamiast stabilizować sytuację, może w praktyce generować więcej pytań i wątpliwości niż wcześniej.

Wykres 6. Stosunek pracodawców zatrudniających i nie zatrudniających osoby na podstawie umów B2B do reformy mającej na celu zwiększenie uprawnień PIP w zakresie przekształcania kontraktów B2B w umowy o pracę.



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton
* Odpowiedzi wszystkich uczestników badania.

Rośnie świadomość firm dotycząca zmian w PIP

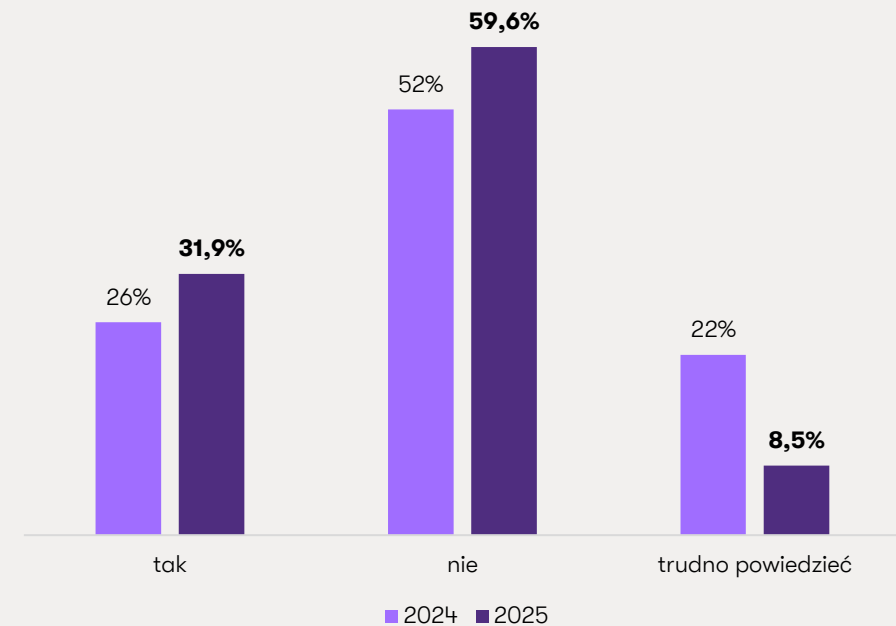
Co trzeci przedsiębiorca zamierza ograniczyć umowy B2B.

Około 1/3 (blisko 32%) pracodawców przyznała, że reforma mająca na celu zwiększenie uprawnień PIP w zakresie przekształcania umów B2B w umowy o pracę skłoniłaby ich do rewizji dotychczasowych kontraktów. Stanowi to wzrost o 6 pkt proc. względem deklaracji przedsiębiorców z roku 2024. Może to świadczyć o rosnącej świadomości potencjalnych konsekwencji uchwalenia reformy wśród firm. Choć nadal nie jest to dominująca postawa, skala tych deklaracji nie powinna być bagatelizowana. Warto podkreślić, że nawet jeśli „tylko” co trzeci przedsiębiorca rozważyłby zmiany w strukturze zatrudnienia, ich łączny efekt mógłby być wyraźnie odczuwalny na rynku pracy. Dla wielu osób oznaczałoby to zmianę dotychczasowej sytuacji finansowej, a w skrajnych przypadkach nawet utratę źródła dochodu. Z perspektywy państwa takie przesunięcia przełożyłyby się natomiast na wzrost wpływów do ZUS oraz budżetu państwa z tytułu składek i podatków.

Z kolei, odsetek przedsiębiorców deklarujących, że wejście w życie przepisów o PIP nie miałyby wpływu na ograniczenie dotychczasowej liczby zawartych umów B2B wzrósł względem 2024 roku z 52% do 59,6% w 2025 roku. Oznacza to, że wśród większości ankietowanych prace legislacyjne nad ustawą nie wywołałyby presji zmian w strukturze zatrudnienia firmy.

Warto podkreślić, że wyraźnie zmniejszyła się grupa niezdecydowanych. Liczba odpowiedzi “trudno powiedzieć” wyraźnie spadła z 22% w 2024 r. do 8,5% w 2025 r. Wskazuje to, że firmy mają dziś bardziej ugruntowaną opinię na temat wpływu projektowanych przepisów na swoje struktury zatrudnienia.

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



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton.

* Odpowiedzi udzielone tylko przez ankietowanych, którzy deklarują, że zatrudniają na podstawie umów B2B.

Zdaniem doradcy podatkowego

Ostatnia szansa na wprowadzenie zmian

W ostatnich latach wielu przedsiębiorców traktowało umowy B2B jako alternatywę dla umów o pracę. Takie podejście doprowadziło do sytuacji, w której w praktyce coraz trudniej jest jednoznacznie odróżnić formę zatrudnienia oraz warunki wykonywania obowiązków. Niejednokrotnie w ramach jednego przedsiębiorstwa osoby zajmujące to samo stanowisko świadczą pracę zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy B2B. Taka sytuacja może stanowić istotny argument w toku kontroli prowadzonych w zakresie przekwalifikowania umów cywilnoprawnych.

W trakcie rozmów z klientami dotyczących stosowania umów B2B oraz potencjalnych zmian wynikających z planowanej reformy Państwowej Inspekcji Pracy zauważalne jest, że większość podmiotów nie planuje całkowitej rezygnacji z tego modelu współpracy. Taką możliwość rozważają tylko przedsiębiorstwa posiadające niewielką liczbę kontraktów B2B. Jednocześnie coraz częściej dostrzegane są niedoskonałości dotychczasowych modeli współpracy, co skłania przedsiębiorców do wprowadzania zmian organizacyjnych mających na celu faktyczne i czytelne rozróżnienie współpracowników B2B od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Działania te mają szczególne znaczenie w kontekście listy kontrolnej, którą mogą posługiwać się inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy. Jej zastosowanie umożliwia szybką weryfikację warunków świadczenia usług oraz identyfikację obszarów podwyższonego ryzyka. W konsekwencji może to prowadzić do typowania podmiotów, w których – już na etapie wstępnej analizy – występuje zwiększone prawdopodobieństwo nieprawidłowości. Znaczenie powyższego wzrasta dodatkowo w świetle możliwości prowadzenia przez PIP kontroli w formie zdalnej oraz planowanego zacieśnienia współpracy pomiędzy PIP, Krajową Administracją Skarbową oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wymiany informacji.



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



Łukasz Boszko

Doradca Podatkowy, Menedżer

Departament Doradztwa

Grant Thornton

M +48 601 720 873

E lukasz.boszko@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 156 krajach i zatrudniająca ponad 76 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1200 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne, prawne, finansowe, outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości, czy audyt.

Opracowanie: Maria Wąsicka-Sroczyńska, Monika Żukowska

© 2024 Grant Thornton. All rights reserved.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mają jedynie charakter ogólny i poglądowy. Nie stwarzają one stosunku handlowego ani stosunku świadczenia usług doradztwa podatkowego, prawnego, rachunkowego lub innego profesjonalnego doradztwa. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z profesjonalnym doradcą w celu uzyskania porady dostosowanej do indywidualnych potrzeb. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. dołożyło wszelkich starań, aby informacje znajdujące się w niniejszym dokumencie były kompletne, prawdziwe i bazowały na wiarygodnych źródłach. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. nie ponosi jednak odpowiedzialności za ewentualne błędy lub braki w nich oraz błędy wynikające z ich nieaktualności. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. nie ponosi także odpowiedzialności za skutki działań będące rezultatem użycia tych informacji.