

LISTA SAMOKONTROLI PIP – TEST PRZEDSIĘBIORCY 2026

Blok I: dobrowolność i inicjatywa (punkty 1–6)

Punkt 1 - Strony (pracobiorca i przedsiębiorca) dobrowolnie zobowiązały się do wzajemnych świadczeń.

- **Jak rozumieć?** W ramach tego pytania PIP sprawdza, czy fundamentem jest wola obu stron, a nie przymus ekonomiczny.
- **Najczęstszy błąd?** Brak udokumentowanego procesu negocjacji stawek, co sugeruje, że warunki zostały narzucone jednostronnie przez firmę.

Punkt 2 - Umowę cywilnoprawną zaproponował przedsiębiorca.

- **Jak rozumieć?** Jeśli to firma wyszła z inicjatywą B2B, sugeruje to chęć uniknięcia kosztów pracy (art. 22 § 1 KP).
- **Najczęstszy błąd?** Publikowanie ogłoszeń z dopiskiem „tylko B2B”, co wyklucza wybór formy zatrudnienia już na starcie.

Punkt 3 - Pracobiorca odrzucił propozycję umowy o pracę.

- **Jak rozumieć?** Dowód na korzyść firmy – jeśli kandydat świadomie wybrał B2B (np. dla wyższej kwoty netto), wspiera to tezę o braku etatu.
- **Najczęstszy błąd?** Brak udokumentowania propozycji zawarcia umowy o pracę, w tym pisemnego oświadczenia kandydata o wyborze formy rozliczeń po przedstawieniu mu alternatywy etatowej.

Punkt 4 - Inne osoby świadczące taki sam rodzaj pracy i w takich samych warunkach są zatrudnione na umowę o pracę.

- **Jak rozumieć?** Brak spójności. Jeśli te same zadania wykonują etatowcy i kontraktorzy, to B2B może być traktowane jako fikcja, która nie znajduje uzasadnienia w relacji wiążącej przedsiębiorcę z pracobiorcą.
- **Najczęstszy błąd?** Mieszanie form zatrudnienia w jednym zespole wykonującym identyczne operacje bez merytorycznego uzasadnienia różnic.

Punkt 5. Pracobiorca świadczył wcześniej taką samą lub podobną pracę w ramach stosunku pracy.

- **Jak rozumieć?** Podejrzanie „wypychania” na samozatrudnienie. Kluczowy punkt dla kontroli po zmianach kadrowych.
- **Najczęstszy błąd?** Zmiana formy zatrudnienia z "piątku na poniedziałek" bez realnej zmiany zakresu samodzielności i odpowiedzialności.

Punkt 6. Pracobiorca ma obiecaną umowę o pracę po okresie próby w ramach umowy zlecenia.

- **Jak rozumieć?** Traktowanie zlecenia jako nielegalnego okresu próbnego przed właściwym zatrudnieniem.
- **Najczęstszy błąd?** Wpisywanie deklaracji o „przejściu na umowę o pracę po 3 miesiącach” do maili rekrutacyjnych.

Blok II: podporządkowanie i struktura (punkty 7–13)

Punkt 7. Pracobiorca zajmuje określone stanowisko (funkcję) w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

- **Jak rozumieć?** Integracja z organizacją. Kontrahent świadczy usługę nie z zewnątrz, a „zajmuje stołek” w hierarchii pozostałych pracowników mając nad sobą przełożonego lub posiadając podwładnych pozostających z przedsiębiorcą w stosunku pracy.
- **Najczęstszy błąd?** Umieszczanie osób na B2B w oficjalnych schematach organizacyjnych obok pracowników etatowych.

Punkt 8. Pracobiorca ma wyznaczony zakres obowiązków (ustny lub pisemny).

- **Jak rozumieć?** Skupienie na czynnościach, a nie na rezultacie. Pracownik ma obowiązki, kontrahent ma wykonać zadanie.
- **Najczęstszy błąd?** Tworzenie „opisu stanowiska” dla kontraktora zamiast „opisu zakresu usług/wyniku”.

Punkt 9. Pracobiorca ma przełożonego – koordynatora, dyspozytora, brygadzystę, kierownika, dyrektora.

- **Jak rozumieć?** Klasyczna podległość (art. 22 KP). Kontrahent ma klienta (zleceniodawcę), a nie „szefa”.
- **Najczęstszy błąd?** Używanie terminów „manager” lub „przełożony” w relacji do osób na B2B.

Punkt 10. Pracobiorca otrzymuje bieżące polecenia i uwagi co do zakresu powierzonej pracy.

- **Jak rozumieć?** Mikro-zarządzanie procesem. W B2B, zleceniodawca wskazuje co (efekt), a nie jak (metoda). Bieżące polecenia, uwagi i kontrola to domena stosunku pracy.
- **Najczęstszy błąd?** Wydawanie wiążących instrukcji wykonawczych w trakcie pracy (np. przez komunikatory typu Slack).

Punkt 11. Pracobiorca nie może odmówić wykonania polecenia bez powodu i bez konsekwencji.

- **Jak rozumieć?** Bezwzględne posłuszeństwo cechujące pracownika. Niezależny podmiot może odmówić zadania wykraczającego poza umowę.
- **Najczęstszy błąd?** Stosowanie sankcji za odmowę wykonania pracy, która nie była precyzyjnie określona w kontrakcie.

Punkt 12. W razie potrzeby pracobiorca wykonuje inne prace niż pierwotnie ustalono.

- **Jak rozumieć?** Dyspozycyjność pracownicza. Pracownik robi to, co zleci przełożony; kontrahent robi tylko to, co wynika z umowy B2B.
- **Najczęstszy błąd?** Przerzucanie kontraktorów między różnymi projektami „na hasło” bez aneksowania umowy głównej.

Punkt 13. Pracobiorca nie może samodzielnie wyznaczyć do pracy innej osoby w swoim zastępstwie.

- **Jak rozumieć?** Stosunek pracy jest osobisty. B2B dopuszcza podwykonawstwo.
- **Najczęstszy błąd?** Zapis w umowie o obowiązku „osobistego świadczenia usług” bez prawa do wskazania wykwalifikowanego zastępcy.

Blok III: wynagrodzenie i finanse (punkty 14–25)

Punkt 14. Pracobiorca musi posiadać określone uprawnienia – kwalifikacje.

- **Jak rozumieć?** Inwestycja w kapitał ludzki typowa dla pracodawcy.
- **Najczęstszy błąd?** Finansowanie i organizowanie przez firmę obowiązkowych szkoleń zawodowych (nie BHP) dla kontrahenta - kontaktora B2B.

Punkt 15. Pracobiorca otrzymuje stałe wynagrodzenie ustalone przez przedsiębiorcę.

- **Jak rozumieć?** Brak negocjacji stawek rynkowych. Wynagrodzenie z umowy B2B wygląda jak „pensja”.
- **Najczęstszy błąd?** Faktura co miesiąc na tę samą kwotę, bez względu na nakład pracy i liczbę dni roboczych.

Punkt 16. Wynagrodzenie pracobiorcy zależy od liczby przepracowanych godzin.

- **Jak rozumieć?** Rozliczanie czasu (gotowości), a nie rezultatu - zrealizowania przedmiotu umowy.
- **Najczęstszy błąd?** Rejestrowanie godzin pracy kontraktora w tym samym systemie (RCP), co pracowników etatowych.

Punkt 17. Wynagrodzenie pracobiorcy zależy nie tylko od rezultatu wykonanej pracy.

- **Jak rozumieć?** Płacenie „za staranność” i czas, a nie za „dowiezienie” dzieła.
- **Najczęstszy błąd?** Brak w umowie zapisów o odbiorach technicznych etapów pracy jako warunku zapłaty.

Punkt 18. Wynagrodzenie wynika z zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, a nie rzadkich cech pracobiorcy, jak talent, unikalna zdolność, nadzwyczajne warunki fizyczne.

- **Jak rozumieć?** Prace proste i powtarzalne to domena etatu. Specjaliści unikalni to domena B2B.
- **Najczęstszy błąd?** Masowe zatrudnianie na B2B osób na stanowiskach administracyjnych lub fizycznych.

Punkt 19. Pracobiorcy przysługują premie jak osobom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę.

- **Jak rozumieć?** Integracja z systemem motywacyjnym firmy skierowanym do pracowników na etacie.
- **Najczęstszy błąd?** Wypłacanie „premii świątecznych” lub kwartalnych dla całego personelu, w tym dla B2B.

Punkt 20. Wobec pracobiorcy mają zastosowanie kary finansowe.

- **Jak rozumieć?** Odpowiedzialność porządkowa (wynikająca z przepisów - Kodeks pracy) vs. kontraktowa (wynikająca z umowy B2B).
- **Najczęstszy błąd?** Nakładanie kar za spóźnienie do biura zamiast kar umownych za zwłokę w dostarczeniu projektu.

Punkt 21. Zasady stosowania kar finansowych były ustalone przez przedsiębiorcę.

- **Jak rozumieć?** Odesłanie do regulaminów wewnętrznych, stosowanych wobec pracowników, zamiast zapisów z konkretnej umowy B2B.
- **Najczęstszy błąd?** Linkowanie w umowie B2B do „Regulaminu pracy i kar obowiązującego w firmie”.

Punkt 22. Z wynagrodzenia pracobiorcy są dokonywane potrącenia.

- **Jak rozumieć?** Stosowanie wobec kontraktorów B2B mechanizmu typowego dla list płac.
- **Najczęstszy błąd?** Potrącanie kosztów za uszkodzony sprzęt bez wystawienia noty księgowej i uznania długu przez kontrahenta.

Punkt 23. Rachunki z tytułu wykonania umowy cywilnoprawnej sporządza przedsiębiorca lub wskazane przez niego biuro rachunkowe.

- **Jak rozumieć?** Brak samodzielności kontrahenta - kontraktora B2B, jako przedsiębiorcy.
- **Najczęstszy błąd?** Systemy „self-billing”, gdzie kontrahent tylko klika „potwierdzam” na fakturze przygotowanej przez przedsiębiorcę (zlecniodawcę).

Punkt 24. Wynagrodzenie jest wypłacane pracobiorcy w pieniądzu.

- **Jak rozumieć?** Cecha charakterystyczna dla płac (art. 86 KP).
- **Najczęstszy błąd?** Brak np. możliwości rozliczeń barterowych, które są typowe dla relacji biznes-biznes.

Punkt 25. Wynagrodzenie jest wypłacane pracobiorcy w stałym terminie.

- **Jak rozumieć?** Regularność płatności identyczna jak przy pensjach (np. każdy 10. dzień miesiąca).
- **Najczęstszy błąd?** Ustawienie stałego zlecenia przelewu faktur w tym samym dniu, co wypłaty dla etatowców.

Blok IV: czas i miejsce pracy (punkty 26–36)

Punkt 26. Godziny pracy pracobiorcy są ściśle określone umową lub wskazane przez przedsiębiorcę; obowiązuje grafik, harmonogram pracy albo czas pracy (np. wymiar zatrudnienia 20 godz./tydz.).

- **Jak rozumieć?** Podporządkowanie czasowe. Przedsiębiorca sam powinien decydować, kiedy pracuje.
- **Najczęstszy błąd?** Wymóg logowania się do systemów dokładnie o godz. 8:00 pod rygorem kar.

Punkt 27. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracobiorcę jest zgodny z godzinami pracy osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy lub z ogłoszeniem, regulaminem, obwieszczeniem.

- **Jak rozumieć?** Synchronizacja procesów typowa dla fabryki lub biura.
- **Najczęstszy błąd?** Nakaz obecności w biurze w sztywnych godzinach otwarcia firmy bez uzasadnienia merytorycznego.

Punkt 28. Pracobiorca jest świadczyć pracę we wszystkich dniach ustalonych z przedsiębiorcą lub innymi osobami; zakres pracy ustalano na bieżąco lub co najmniej raz w tygodniu.

- **Jak rozumieć?** Brak możliwości planowania pracy u innych klientów.
- **Najczęstszy błąd?** Codzienne poranne spotkania (daily) wyznaczające listę zadań „na dzisiaj”.

Punkt 29. Pracobiorca ma obowiązek zgłosić przewidywaną nieobecność w pracy z wyprzedzeniem i uzyskać akceptację przedsiębiorcy.

- **Jak rozumieć?** System wniosków urlopowych – jedna z najsilniejszych cech etatu.
- **Najczęstszy błąd?** Używanie sformułowania „wniosek o urlop” w systemach HR wobec osób na B2B.

Punkt 30. Pracobiorca ma obowiązek niezwłocznie poinformować o nieprzewidzianej nieobecności - Obowiązek niezwłocznego informowania o nieobecności

- **Jak rozumieć?** Dyscyplina pracy (art. 100 KP).
- **Najczęstszy błąd?** Wymóg tłumaczenia się „szefowi” z powodów niedostępności w danym dniu.

Punkt 31. Pracobiorca ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność dokumentem – np. zwolnieniem lekarskim.

- **Jak rozumieć?** Weryfikacja zdolności do pracy typowa dla stosunku pracy.
- **Najczęstszy błąd?** Wymaganie kopii zwolnienia lekarskiego (L4) jako warunku wypłaty pełnej kwoty faktury.

Punkt 32. Pracobiorca ma prawo do niepłatnych urlopów w okresie uzgodnionym z przedsiębiorcą lub w okresie planowanych urlopów pracowniczych, przerw, świąt.

- **Jak rozumieć?** Synchronizacja wypoczynku z resztą zespołu etatowego.
- **Najczęstszy błąd?** Przymusowe „wolne” dla B2B w dniach, w których firma zarządziła przerwę technologiczną.

Punkt 33. Pracobiorca obowiązany jest odpracować szczególne dni wolne ustalone przez przedsiębiorcę w terminie obowiązującym pozostałych pracobiorców (np. tzw. długie weekendy).

- **Jak rozumieć?** Zbiorowy reżim czasu pracy.
- **Najczęstszy błąd?** Zmuszanie kontraktorów do pracy w sobotę, ponieważ firma „odpracowuje” wolny piątek.

Punkt 34. Pracobiorca obowiązany jest potwierdzić obecność w pracy w sposób przyjęty dla innych świadczących pracę w oparciu o umowy lub ustnie przez przedsiębiorcę.

- **Jak rozumieć?** Ewidencja obecności (listy podpisów, logowania).
- **Najczęstszy błąd?** Podpisywanie list obecności obok pracowników etatowych u kierownika działu.

Punkt 35. Pracobiorca świadczy pracę bezpośrednio w zakładzie przedsiębiorcy i pod jego kierownictwem albo pracę w obcym zakładzie wskazanym przez przedsiębiorcę i pod kierownictwem np. koordynatora projektu.

- **Jak rozumieć?** Miejsce pracy wyznaczone jednostronnie przez firmę.
- **Najczęstszy błąd?** Zakaz pracy zdalnej dla B2B przy braku technicznych przeszkód (np. praca programisty).

Punkt 36. Miejsce wykonywania pracy przez pracobiorcę ustala przedsiębiorca, wskazując trasę przewozu ludzi/towaru.

- **Jak rozumieć?** Pełna kontrola nad procesem logistycznym.
- **Najczęstszy błąd?** Narzucanie kurierom/kierowcom konkretnej drogi GPS zamiast rozliczania ich z czasu doręczenia.

Blok V: ryzyko i narzędzia (punkty 37–42)

Punkt 37. Ryzyko (ekonomiczne, techniczne, produkcyjne) niewykonania lub nieprawidłowego wykonania zadania ponosi przedsiębiorca, nie pracobiorca.

- **Jak rozumieć?** Pracownik odpowiada limitowo, przedsiębiorca (B2B) odpowiada całym majątkiem.
- **Najczęstszy błąd?** Przejmowanie przez firmę pełnej odpowiedzialności za błędy kontrahenta bez regresu finansowego.

Punkt 38. Środki służące wykonaniu pracy przez pracobiorcę, takie jak towar, produkt, narzędzia, maszyny, pojazdy należą do przedsiębiorcy.

- **Jak rozumieć?** Wyposażenie stanowiska pracy przez przedsiębiorcę, a nie we własnym zakresie przez kontraktora B2B
- **Najczęstszy błąd?** Wydawanie laptopów i telefonów bez umowy najmu sprzętu lub ekwiwalentu finansowego.

Punkt 39. Pracobiorca jest obowiązany stosować przyjęte w zakładzie procedury i instrukcje technologiczne, w tym dotyczące bezpieczeństwa pracy.

- **Jak rozumieć?** Podporządkowanie procesowe, analogiczne do pracowników.
- **Najczęstszy błąd?** Wymóg przestrzegania „Instrukcji pracy dla personelu”, która nie rozróżnia ról kontraktorów.

Punkt 40. Pracobiorca jest obowiązany poddać się szkoleniom BHP i badaniom profilaktycznym jak pracownik.

- **Jak rozumieć?** Zrównanie w reżimie ochronnym (art. 229 KP).
- **Najczęstszy błąd?** Skierowania na badania BHP czy medyczne np. w związku z tzw. "książeczką sanepidowską", finansowane bezpośrednio przez firmę.

Punkt 41. Pracobiorca jest obowiązany stosować środki ochrony indywidualnej i zbiorowej jak pracownik.

- **Jak rozumieć?** Zapewnienie bezpieczeństwa przez firmę jako administratora zakładu.
- **Najczęstszy błąd?** Wydawanie odzieży ochronnej kontrahentom z magazynu firmowego bez osobnego rozliczenia kosztów.

Punkt 42. Pracobiorca jest obowiązany stosować odzież, w tym firmową, przydzieloną przez przedsiębiorcę lub podmiot wskazany jako miejsce świadczenia pracy.

- **Jak rozumieć?** Identyfikacja wizualna identyczna z zespołem pracowniczym.
- **Najczęstszy błąd?** Wymóg noszenia plaketek „Pracownik” lub uniformów bez oznaczenia „Podwykonawca”.