

CHECKLISTA

CZY TWOJA FIRMA JEST GOTOWA NA KONTROLĘ PIP PO REFORMIE 2026?

Praktyczny audyt dla HR i Zarządu



Jak korzystać z checklisty?

Dla każdego pytania zaznacz odpowiedź:

- TAK – spełnione
- CZĘŚCIOWO – wymaga weryfikacji
- NIE – ryzyko / brak

Jeśli masz więcej niż 20–30% odpowiedzi „CZĘŚCIOWO” lub „NIE” – warto przeprowadzić pogłębiony audyt.



1. STRUKTURA ZATRUDNIENIA I TRANSPARENTNOŚĆ

- Czy masz pełną listę wszystkich osób wykonujących pracę (UoP, B2B, zlecenia, outsourcing)?
- Czy każda osoba ma jasno określoną podstawę prawną współpracy?
- Czy struktura zatrudnienia jest aktualizowana na bieżąco (nie „historyczna”)?
- Czy wiesz, jaki % zespołu pracuje w modelu B2B?
- Czy masz zdefiniowane kryteria wyboru formy zatrudnienia?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



2. SPÓJNOŚĆ: UMOWA VS RZECZYWISTOŚĆ

- Czy zakres obowiązków w umowie odpowiada faktycznej pracy?
- Czy B2B nie wykonuje pracy w ścisłym podporządkowaniu (jak pracownik)?
- Czy kontraktorzy mają realną autonomię (czas, sposób pracy)?
- Czy nie ma „ukrytego grafiku” dla B2B?
- Czy nie ma sytuacji, gdzie B2B funkcjonuje jak etat (team, manager, raportowanie)?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3. ZARZĄDZANIE I RELACJA Z PRZEŁOŻONYM

- Czy kontraktorzy nie mają przypisanego „typowego przełożonego” jak pracownicy?
- Czy relacja ma charakter biznesowy, a nie pracowniczy?
- Czy brak jest obowiązku stałej dostępności w określonych godzinach?
- Czy komunikacja nie przypomina struktury etatowej?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4. DOKUMENTACJA I PROCEDURY

- Czy masz spójną dokumentację HR (umowy, aneksy, zakresy obowiązków)?
- Czy istnieje polityka zatrudnienia lub współpracy?
- Czy masz opisane zasady współpracy z B2B?
- Czy dokumentacja jest aktualna i zgodna z praktyką?
- Czy możesz szybko przedstawić dokumenty przy kontroli?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5. ANALIZA RYZYKA (COMPLIANCE HR)

- Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy analizowano ryzyka związane z zatrudnieniem?
- Czy wiesz, które role są potencjalnie „ryzykowne” (B2B vs etat)?
- Czy masz świadomość potencjalnych konsekwencji finansowych?
- Czy HR i Zarząd mają wspólny obraz ryzyka?
- Czy temat jest obecny na poziomie zarządczym?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6. PROCESY I OPERACJE

- Czy proces onboardingu różni się dla pracownika i kontraktora?
- Czy kontraktorzy nie są włączani w pełni w strukturę organizacyjną?
- Czy systemy (np. dostęp, raportowanie) nie traktują B2B jak etatu?
- Czy zadania są definiowane projektowo, a nie „etatowo”?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7. GOTOWOŚĆ NA KONTROLĘ PIP

- Czy wiesz, kto odpowiada za kontakt z PIP?
- Czy masz przygotowany scenariusz kontroli?
- Czy wiesz, jakie dokumenty należy pokazać?
- Czy jesteś w stanie spójnie wyjaśnić model zatrudnienia?
- Czy HR i Zarząd mają jedną wersję interpretacji?

TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



PODSUMOWANIE WYNIKU

- 0–20% odpowiedzi „NIE”: niski poziom ryzyka
- 20–40% odpowiedzi: umiarkowane ryzyko
- 40%+ odpowiedzi: wysokie ryzyko – rekomendowany audyt



CO DALEJ?

Jeśli zauważasz obszary ryzyka, warto przeprowadzić pogłębiony audyt modeli zatrudnienia. Skontaktuj się z nami – pomożemy przygotować Twoją firmę na nowe regulacje i bezpiecznie rozwijać biznes.