

Warszawa, dn. 9.04.2026 r.

Zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy a RODO

Model współpracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym „B2B” od lat budzi wątpliwości nie tylko na gruncie prawa pracy, ale również ochrony danych osobowych. Jednym z najczęściej pojawiających się pytań jest to, **czy przy współpracy z osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą należy zawrzeć umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych, czy nadać jej upoważnienie.**

Dyskusja ta nabiera nowego znaczenia w kontekście **podpisania przez Prezydenta nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**, która istotnie zmienia sposób oceny takich relacji jak B2B.

Czy zmiany te wpływają również na ocenę ról i obowiązków w RODO? Odpowiedź brzmi: **tak – pośrednio, ale bardzo realnie.**

Zgodnie z dotychczasowym, powszechnie akceptowanym stanowiskiem Urzędu Ochrony Danych Osobowych wyrażonym w dokumencie „Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców”: „W sytuacji, gdy administrator korzysta również z cywilnoprawnych form zatrudnienia (w tym także samozatrudnienia), gdzie osoby te przy przetwarzaniu danych osobowych korzystają ze środków i rozwiązań organizacyjnych administratora (np. systemów, pomieszczeń), a ponadto robią to na polecenie administratora, należy uznać upoważnienie jako warunek dopuszczający przetwarzanie danych. (...) W takich sytuacjach, co do zasady nie dochodzi więc do powierzenia przetwarzania danych.”

Oznacza to, że sama umowa B2B nie przesądza o konieczności zawarcia umowy powierzenia z art. 28 RODO. Kluczowe znaczenie ma **rzeczywisty model współpracy** oraz stopień samodzielności współpracownika.

Upoważnienie czy umowa powierzenia – jak rozstrzygać? Kiedy właściwe jest upoważnienie?

Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych jest właściwym rozwiązaniem, jeżeli osoba współpracująca:

- działa **na polecenie administratora danych**,
- korzysta z **infrastruktury administratora** (sprzęt, systemy IT, procedury, polityki bezpieczeństwa),
- nie decyduje samodzielnie o celach i sposobach przetwarzania danych,
- realizuje zadania w ramach organizacji administratora i jej wewnętrznych reguł.

W takim przypadku osoba samozatrudniona – mimo formalnie odrębnego statusu prawnego – funkcjonalnie działa jak „wewnętrzny wykonawca”, a nie niezależny podmiot przetwarzający.

Kiedy możliwa jest umowa powierzenia?

Z kolei umowa powierzenia przetwarzania danych może być zasadna, gdy osoba współpracująca:

- zachowuje **wysoki poziom samodzielności organizacyjnej**,
- samodzielnie decyduje o sposobach realizacji zadań,
- **korzysta z własnych narzędzi i zabezpieczeń**,
- może zatrudniać podwykonawców,
- faktycznie odpowiada za sposób przetwarzania danych.

Problem „martwych” umów powierzenia

W praktyce bardzo często spotykanym problemem są umowy powierzenia, które istnieją wyłącznie „na papierze”.

Zawarcie umowy powierzenia na podstawie art. 28 RODO oznacza bowiem, że **podmiot przetwarzający musi samodzielnie wdrożyć i stosować odpowiednie środki techniczne i organizacyjne celem zapewnienia należytej ochrony danych osobowych**. Dla osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą bywa to:

- faktycznie niewykonalne,
- albo realizowane w całości przez administratora (sprzęt, dostęp do systemów, procedury).

Efekt? Umowa zawiera obszerne zobowiązania, które nie mają pokrycia w rzeczywistości, co w razie kontroli PIP może być poważnym problemem dowodowym.

Nowelizacja ustawy o PIP – co się zmienia?

Dnia 02.04.2026 r. Prezydent podpisał nowelizację ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, jednocześnie kierując ją – w trybie kontroli następczej – do Trybunału Konstytucyjnego.

Skierowanie ustawy do Trybunału Konstytucyjnego oznacza, że Prezydent podpisuje ustawę i zarządza jej ogłoszenie, co pozwala jej wejść w życie. Jednocześnie występuje do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie jej zgodności z Konstytucją. Samo złożenie takiego wniosku nie wstrzymuje obowiązywania ani stosowania przepisów ustawy. Jej konsekwencje są daleko idące. Ustawa wejdzie w życie co do zasady po trzech miesiącach od ogłoszenia.

Po wejściu w życie nowych przepisów:

- okręgowy inspektor pracy będzie mógł samodzielnie stwierdzić istnienie stosunku pracy,
- bez konieczności kierowania sprawy do sądu,
- oraz wydać decyzję administracyjną o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

Co istotne, o ocenie relacji decydować będzie nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim praktyka współpracy.

Znaczenie będą miały m.in.:

- kto inicjował wybór formy współpracy,
- czy pracodawca jednostronnie wyznacza czas i miejsce wykonywania pracy,
- czy wykonawca działa w ramach wewnętrznych procedur organizacji,
- stopień kontroli i podporządkowania.

Ustawa wprowadza też **procedurę dwuetapową**:

1. najpierw polecenie usunięcia naruszeń,

2. a dopiero w razie ich nieusunięcia – decyzję administracyjną.

Rygor natychmiastowej wykonalności ma dotyczyć wyłącznie osób szczególnie chronionych, m.in.:

- kobiet w ciąży,
- pracowników w wieku przedemerytalnym,
- działaczy związkowych.

To, co dla PIP może stanowić przesłankę stosunku pracy, w **RODO bardzo często przemawia przeciwko zawieraniu umowy powierzenia.**

Jeżeli osoba:

- pracuje w określonym miejscu i czasie,
- działa według procedur organizacji,
- podlega kontroli i poleceniom,

trudno jednocześnie twierdzić, że jest **niezależnym podmiotem przetwarzającym**, który samodzielnie spełnia wymogi art. 28 RODO.

O czym trzeba pamiętać?

Stwierdzenie naruszeń może wiązać się z dotkliwymi konsekwencjami:

- za zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę grozi **grzywna przewidziana w KP**,
- niewykonanie decyzji PIP o przekształceniu umowy może skutkować **egzekucją administracyjną i dodatkowymi karami pieniężnymi.**

Jeśli nowelizacja zostanie podpisana, rozsądnym krokiem będzie:

- przeprowadzenie audytu umów cywilnoprawnych i współprac B2B,
- ocena ich rzeczywistego charakteru, a nie wyłącznie treści umów,
- zidentyfikowanie obszarów ryzyka uznania relacji za stosunek pracy,
- szczególna analiza współprac dotyczących osób objętych szczególną ochroną.

W przypadku wątpliwości warto:

- rozważyć wystąpienie o interpretację indywidualną GIP,
- a ewentualny okres „amnestii” wykorzystać na spokojne, etapowe uporządkowanie modeli współpracy – również od strony RODO.

Kateryna Stryhina – specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.