

KONTROLE B2B W IT: JAK CHRONIĆ BIZNES I NIE STRACIĆ
ELASTYCZNOŚCI?

Piotr Michalczuk | 18.06.2026, Szczecin

Zmieniło się otoczenie

Dlaczego ten temat wraca właśnie teraz?

Aktywność instytucji

Większa aktywność PIP i WUP oznacza więcej kontroli w branży IT. Instytucje coraz sprawniej wymieniają dane i koordynują działania, a próg tolerancji dla nieprawidłowości znacząco się obniżył.

Oczekiwania rynku

Klienci i partnerzy biznesowi coraz częściej wymagają potwierdzenia compliance. Rośnie presja na profesjonalizację modeli współpracy B2B i transparentność procesów.

Kluczowe pytanie

Czy obecny model B2B w Twojej firmie wytrzymałby dziś rozmowę z inspektorem? Czy praktyka odpowiada dokumentom – i czy wszyscy w organizacji są na to gotowi?

O CZYM NIE BĘDZIE TO SPOTKANIE?

✗ NIE

Nie będziemy demonizować B2B
Nie będziemy analizować przepisów linijka po linijce
Nie będziemy mówić, że wszyscy powinni przejść na UoP

✓ TAK

Skupimy się na ryzyku – co naprawdę grozi firmom IT
Omówimy praktykę – jak wygląda to w rzeczywistości
Zaproponujemy rozwiązania – konkretne i wdrażalne

Cel spotkania

To spotkanie ma pomóc Ci zrozumieć, gdzie leży realne ryzyko i jak zadbać o compliance bez rezygnacji z elastyczności modelu B2B.

Kluczowe pytanie na dziś

Czy Twoja firma jest gotowa na rozmowę z inspektorem PIP lub WUP? Po tym spotkaniu będziesz wiedzieć, jak to sprawdzić.

Podjęcie oparte na praktyce

Zamiast teorii prawnej – konkretne sytuacje z firm IT. Zamiast straszenia – narzędzia do działania.
Zamiast ogólników – pytania, które zadają inspektorzy.

Co faktycznie interesuje kontrolujących ?

Inspektorzy nie ograniczają się do analizy dokumentów. Sprawdzają rzeczywistość.

Nie tylko dokumenty

Kontrola to nie tylko weryfikacja umów – to analiza tego, co naprawdę dzieje się w firmie na co dzień.

Ludzie i procesy

Jak pracują kontraktorzy, jak zachowują się managerowie, kto wydaje polecenia i jak działają procesy HR.

Współpraca z klientem

Inspektorzy analizują charakter relacji z klientem: czy kontraktor działa niezależnie, czy jest faktycznie podporządkowany.

Przykład kontroli WUP

Praktyczne wnioski dla firm IT – co sprawdzają kontrolujący i jak się do tego przygotować.

Dokumentacja i organizacja pracy

Kontrola obejmuje dokumentację kontraktową, sposób organizacji pracy kontraktorów oraz faktyczne procesy HR stosowane w firmie.

Praktyka managerska i klienci

Inspektorzy weryfikują, jak managerowie współpracują z B2B oraz jak wygląda relacja kontraktor–klient w codziennej pracy.

Kluczowy wniosek

Praktyka musi być spójna z dokumentami. Rozbieżność między zapisami umownymi a rzeczywistością to największe ryzyko w kontroli WUP.

42 pytania PIP przetłumaczone na język IT

Zamiast pytać: „Czy istnieje podporządkowanie?”
– zapytaj siebie o to, co dzieje się na co dzień w
Twoim projekcie.

Czy Daily służy kontroli obecności?

Jeśli standup jest de facto listą obecności, a nieobecność wymaga tłumaczenia – to sygnał ryzyka podporządkowania.

Czy manager zatwierdza urlopy?

Kontraktor B2B sam zarządza swoim czasem. Jeśli urlop wymaga akceptacji managera – praktyka odbiega od dokumentów.

Czy klient wydaje polecenia? Czy kontraktor pracuje wyłącznie dla jednego klienta?

Polecenia operacyjne od klienta oraz pełna alokacja u jednego odbiorcy to dwa kluczowe wskaźniki, które inspektor PIP sprawdza w pierwszej kolejności.

TOP 10 ŻÓŁTYCH FLAG

□ Flaga #1: Daily = kontrola obecności

Spotkania Daily służą sprawdzeniu, czy kontraktor jest obecny i pracuje – zamiast być narzędziem zarządzania projektem.

□ Flaga #2: Urlopy zatwierdzane przez managerów

Kontraktor musi uzyskać zgodę managera na nieobecność – tak jak pracownik etatowy, co sugeruje stosunek podporządkowania.

□ Flaga #3: Sztywne godziny 9-17

Kontraktor jest zobowiązany do pracy w ściśle określonych godzinach, bez możliwości elastycznego zarządzania własnym czasem pracy.

□ Flaga #4: RCP (Rejestracja Czasu Pracy)

Kontraktor rejestruje czas pracy w systemie firmy – identycznie jak pracownicy etatowi.
To jeden z najsilniejszych sygnałów podporządkowania pracowniczego.

TOP 10 ŻÓŁTYCH FLAG (5–8)

□ Flaga #5: L4

Kontraktorzy korzystają z zwolnień lekarskich w sposób identyczny jak pracownicy etatowi – bez odrębnych procedur dla B2B.

□ Flaga #6: Polecenia klienta

Klient bezpośrednio wydaje polecenia kontraktorowi, zamiast komunikować się przez zakres projektu lub wyniki.

□ Flaga #7: Długie alokacje u jednego klienta

Kontraktor pracuje wyłącznie dla jednego klienta przez długi czas, co upodabnia relację do stosunku pracy.

□ Flaga #8: 1:1 jak dla pracowników

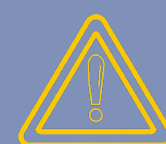
Spotkania 1:1 prowadzone są według tych samych zasad co dla pracowników etatowych – bez rozróżnienia modelu współpracy.

Top 10 żółtych flag (9–10)



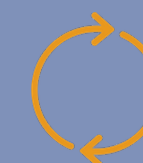
► Flaga #9 Brak możliwości odmowy

Kontraktor nie może odmówić zadania, projektu ani klienta – zachowuje się jak pracownik, a nie niezależny podmiot.



► Flaga #10 Brak zmiany po UoP → B2B

Przejsie na B2B nie zmieniło nic w praktyce: te same obowiązki, ten sam manager, ten sam sposób pracy. Tylko faktura zamiast umowy.



Kluczowy wniosek

Jeśli kontraktor nie może odmówić i nic się nie zmieniło po zmianie formy zatrudnienia – ryzyko reklasyfikacji jest bardzo wysokie.

MATRYCA RYZYKA

⚡ QUICK WINS

Wysokie ryzyko + Łatwe do zmiany
→ Działaj natychmiast

● PROJEKTY STRATEGICZNE

Wysokie ryzyko + Trudne do zmiany
→ Planuj transformację

Nie wszystkie ryzyka są równie ważne

Oś pozioma: Łatwe do zmiany ↔
Trudne do zmiany
Oś pionowa: Wysokie ryzyko ↓ Niskie
ryzyko

□ NIE ZACZYNAĆ OD TEGO

Niskie ryzyko + Trudne do zmiany
→ Niski priorytet na dziś

□ MONITOROWAĆ

Niskie ryzyko + Łatwe do zmiany
→ Obserwuj i utrzymuj stan

Quick wins

Co można poprawić w ciągu 30 dni?
Działania, które nie wymagają dużych nakładów, a znacząco redukują ryzyko.

Komunikacja managerów

Przejrzyj sposób, w jaki managerowie komunikują się z kontraktorami – unikaj poleceń służbowych i kontroli obecności.

Zasady nieobecności i nazewnictwo HR

Zaktualizuj zasady zgłaszania nieobecności oraz nazewnictwo procesów HR, by nie sugerowały stosunku pracy.

Szkolenia liderów i Daily

Przeprowadź szkolenia dla liderów z zasad współpracy B2B oraz zrewiduj sposób prowadzenia Daily – cel to efekty, nie kontrola obecności.

Projekty strategiczne

Co wymaga większej transformacji w modelu B2B?

Body leasing i modele T&M

Modele oparte na alokacji zasobów generują najwyższe ryzyko – wymagają gruntownego przeglądu struktury współpracy i dokumentacji.

Współpraca z klientami

Relacje klient–kontraktor muszą być zdefiniowane przez rezultaty, nie przez podporządkowanie. Wymaga to zmiany modelu governance i kontraktowego.

Governance i procesy HR

Oddzielenie procesów HR od zarządzania kontraktorami oraz wdrożenie transparentnego modelu governance to projekty na poziomie całej organizacji.

RÓŻNE MODELE BIZNESOWE = RÓŻNE RYZYKA

● Body Leasing

Najwyższe ryzyko. Kontraktor działa jak pracownik – pod stałym nadzorem klienta, bez autonomii i wyraźnych granic współpracy.

□ Professional Services

Średnie ryzyko. Wyraźniejszy zakres usług, ale wciąż możliwe zacieranie granic między kierowaniem a współpracą projektową.

□ Managed Services

Niższe ryzyko. Dostawca zarządza procesem i rezultatem. Wyraźna separacja odpowiedzialności i niezależność operacyjna.

□ SaaS

Najniższe ryzyko. Model produktowy z minimalnym ryzykiem reklasyfikacji – brak bezpośredniego świadczenia pracy na rzecz klienta.

Dobre praktyki

Co robią firmy, które dobrze sobie z tym radzą?

Szkolenia i procesy HR

Szkolą managerów z zasad współpracy z B2B oraz oddzielają procesy HR od kontraktów B2B, eliminując ryzyko podporządkowania.

Regularne przeglądy B2B

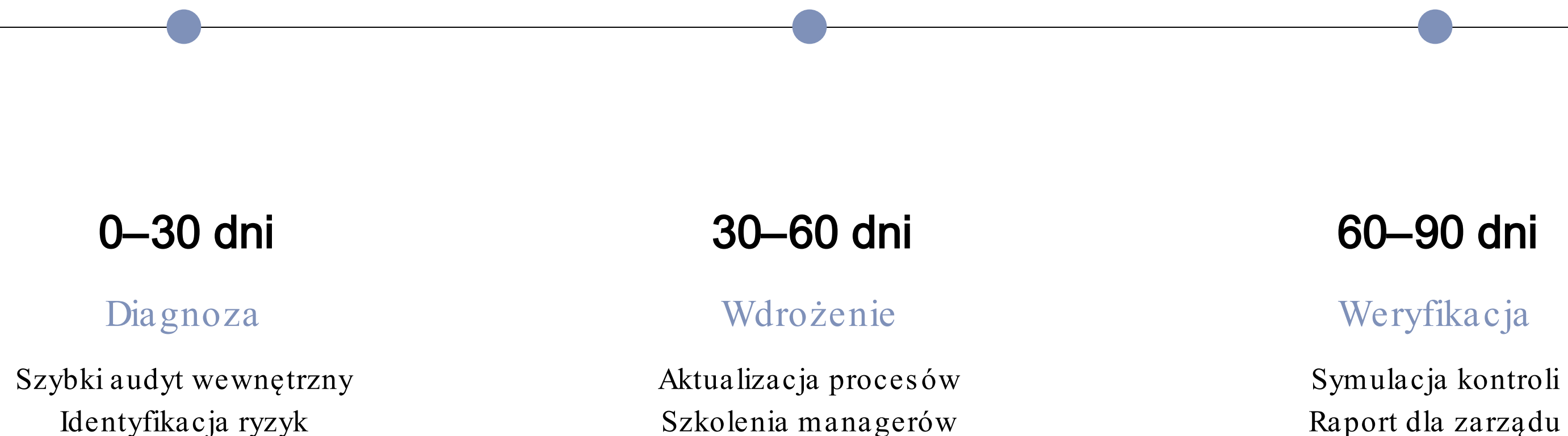
Systematycznie weryfikują zgodność praktyki z dokumentami i przeprowadzają wewnętrzne audyty przed kontrolą zewnętrzną.

Zarządzanie przez rezultat

Rozliczają kontraktorów z wyników, a nie z czasu pracy. Monitorują ryzyko na bieżąco i reagują zanim pojawi się problem.

90 -dniowy plan działania

Trzy fazy wdrożenia działań naprawczych w obszarze kontroli B2B



Pytania do refleksji

Pytania, które warto zadać sobie już dziś.

Managerowie i B2B

Czy nasi managerowie wiedzą, jak współpracować z kontraktorami B2B i nie narażać firmy na ryzyko?

Delivery a dokumenty

Czy to, co dzieje się w Delivery, odpowiada temu, co mamy zapisane w dokumentach i umowach?

Spójność kontraktorów

Czy pięciu losowo wybranych kontraktorów odpowiedziałoby spójnie na pytania inspektora PIP?

Dyskusja

Celem nie jest wybór między bezpieczeństwem a elastycznością. Celem jest zbudowanie modelu, który zapewni jedno i drugie.

Co budzi Wasze największe obawy?

Podzielcie się tym, co w kontekście kontroli B2B najbardziej niepokoi Was w Waszych organizacjach.

Co już zmieniacie i gdzie widzicie największe ryzyko?

Jakie działania już podjęliście lub planujecie? Które obszary – body leasing, Daily, procesy HR – budzą największy niepokój?

Jak pogodzić compliance z oczekiwaniami rynku?

Elastyczność B2B to atut – ale tylko wtedy, gdy model współpracy jest przemyślany, spójny i odporny na pytania inspektora.

TalentFactor Ltd.
The Talent Company

www.talentfactor.uk

KONTAKT

Piotr Michalczuk, MBA

Piotr.michalczuk@talentfactor.pl

[linkedin.com/in/piotrmichalczuk](https://www.linkedin.com/in/piotrmichalczuk)