GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-23

UNP:GIP-26-332093
GIP-GPP.5180.22.2026.5

[redacted]

D E C Y Z J A

w sprawie interpretacji indywidualnej Głównego Inspektora Pracy

Na podstawie art. 14b ust. 8 w związku z art. 18 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) po rozpatrzeniu wniosku [redacted] z dnia 14 września 2026 r. o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu zdarzenia przyszłego, będącego przedmiotem wniosku, **stanowisko Wnioskodawcy** w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),

uznaję za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 14 września 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek [redacted] o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że zamierza zawrzeć umowę z osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Przedmiotem umowy ma być świadczenie usług programistycznych. Z treści dołączonego wzoru umowy wynika, iż osoba zatrudniona zyska dostęp do już istniejącej infrastruktury, oprogramowania i kodów źródłowych Wnioskodawcy. Z załączonej umowy wynika także, iż zadaniem osoby zatrudnionej będzie opracowanie rozwiązań informatycznych w ramach parametrów technicznych określonych przez Wnioskodawcę np. osoba zatrudniona będzie miała określony system kolejkowy do zastosowania przy tworzeniu na potrzeby Wnioskodawcy własnych rozwiązań informatycznych. Wnioskodawca sprecyzował w umowie technologie, które mają znaleźć zastosowanie i będą stanowiły punkt wyjściowy dla osoby zatrudnionej. Osoba zatrudniona będzie mogła korzystać z narzędzi projektowych Wnioskodawcy. Umowa przewiduje kary umowne za nieprawidłowe wykonanie usługi. Czas świadczenia usług przez osobę zatrudnioną będzie ustalany w porozumieniu z Wnioskodawcą i na podstawie tych uzgodnień zostanie opracowany harmonogram określający czas, w którym osoba zatrudniona będzie dostępna. Umowa przewiduje również okresy, w których osoba zatrudniona będzie pozostawała w gotowości do świadczenia usług (nazwane „reagowaniem na incydenty krytyczne”) w określonych przedziałach czasowych oczekując na zgłoszenia Wnioskodawcy i będąc zobowiązana do potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w ciągu 15 minut i rozpoczęcia działań w ciągu 30 minut od wpływu zgłoszenia. Za czas takiej gotowości będzie przysługiwało osobie zatrudnionej wynagrodzenie. Miejsce świadczenia usług nie zostanie określone, a sama usługa będzie świadczona zdalnie. Osoba zatrudniona będzie mogła powierzyć wykonanie całości lub części usług osobie trzeciej za wyraźną zgodą Wnioskodawcy.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą współpracy z osobą zatrudnioną powinna być umowa cywilnoprawna.

Mając na uwadze argumentację przedstawioną we wniosku, jak również obowiązujące przepisy prawa, Główny Inspektor Pracy zważył, co następuje.

Dany stosunek prawny może być uznany za stosunek pracy, jeśli posiada cechy wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 poz. 277). Przywołany artykuł stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu

i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W wyroku z dnia 7 października 2009 roku, sygn. III PK 38/09, LEX nr 560867, Sąd Najwyższy scharakteryzował stosunek pracy jako dobrowolny stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym, zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Zgodnie z ukształtowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniającym stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia jest również osobiste świadczenie pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 roku, sygn. I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 maja 2022 roku, sygn. III AUa 1344/20, LEX 3410462, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 roku, sygn. III AUa 226/20, LEX 3101592, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 9 stycznia 2020 roku, sygn. III AUa 570/19, LEX 3388575, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 września 2019 roku, sygn. III AUa 25/19, LEX 2932384, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, sygn. III AUa 435/18, LEX 2669472, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121). W wyroku z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775, Sąd Najwyższy stwierdził, iż brak bezwzględnego obowiązku wykonania pracy osobiście przez pracownika w zasadzie wyklucza uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy. Niedopuszczalne jest zatem zawarcie w umowie o pracę postanowienia umownego przewidującego spełnienie świadczenia przez osobę trzecią, czyli zastępcę (wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000/3, poz. 94).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się również pogląd, że elementem konstrukcyjnym odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, sygn. I UK 68/05, LEX 177165 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22, LEX nr 3554361). Na podporządkowanie składa się kilka elementów: podporządkowanie co do sposobu

wykonania pracy, co do miejsca oraz co do czasu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 stycznia 2025 roku, sygn. III AUa 32/24, LEX 3983458, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 grudnia 2021 roku, sygn. III AUa 1774/20, LEX 3580366, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 kwietnia 2021 roku, sygn. III AUa 38/18, LEX 3244945). Jednak najistotniejszym elementem odróżniającym umowę o pracę od umowy zlecenia jest podporządkowanie co do sposobu wykonywania pracy, czyli wydawanie przez pracodawcę bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań, co tym samym stanowi cechę charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 roku, sygn. I PSKP 18/21, LEX 3223823). Sąd Najwyższy podkreśla w swym orzecznictwie, iż wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 29 listopada 2017 roku, sygn. I PK 358/16, LEX 2433081). Natomiast podporządkowanie co do czasu przejawia się zdaniem Sądu Najwyższego w podporządkowaniu poleceniom kierownictwa co do czasu, wykonywaniem pracy zmianowej i stałą dyspozycyjnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22, LEX 3554361, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 1997 roku, sygn. II UKN 329/97, OSNAPiUS 1998/17, poz. 522). Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Katowicach podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 kwietnia 2019 roku, sygn. III AUa 1760/18, LEX nr 2702637). Podporządkowanie co do miejsca przejawia się z kolei w zależności pracownika w sferze miejsca świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 roku, sygn. I PK 171/16, LEX 2329471).

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądów powszechnych jednym z elementów charakterystycznych dla stosunku pracy jest także obciążenie pracodawcy ryzykiem związanym z zatrudnieniem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, sygn. III AUa 435/18, LEX 2669472, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 maja 2019 roku, sygn. III AUa 851/18, LEX 2701123, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 roku, sygn. III AUa 226/20, LEX nr

3101592, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 kwietnia 2025 roku, sygn. III AUa 349/24, LEX 3980256). Ryzyko pracodawcy wyraża się w tym, iż pracodawca dostarcza pracownikowi środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika tzw. ryzyko osobowe, a ponadto jest obowiązany do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów tzw. ryzyko techniczne lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa tzw. ryzyko gospodarcze (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121).

Stanowisko Wnioskodawcy przedstawione we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy uznać należy za nieprawidłowe.

W opisanym zdarzeniu prawnym umowa przewiduje możliwość posłużenia się przez osobę zatrudnioną zastępcą, jednak skorzystanie z tej możliwości zostało uzależnione od uprzedniej zgody Wnioskodawcy. Nie jest to zatem zastępstwo ukształtowane w sposób odpowiadający regulacji Kodeksu cywilnego, w ramach której przyjmujący zlecenie co do zasady informuje dającego zlecenie o osobie i miejscu zamieszkania zastępcy oraz ponosi odpowiedzialność za dochowanie należytej staranności przy jego wyborze. Dodatkowo należy podkreślić, iż występowanie klauzuli przewidującej zastępcę nie przesądza kategorycznie o istnieniu więzi cywilnoprawnej, gdyż kluczowy dla oceny danego stosunku prawnego jest sposób wykonywania tej umowy. Ważne jest zatem, aby postanowienie umowne przewidujące możliwość posłużenia się zastępcą nie zostało zastrzeżone dla pozoru, ale aby ta osoba zatrudniona miała realną możliwość z takiej klauzuli umownej skorzystać (Wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 roku, sygn. I PK 8/10, LEX nr 602668).

Ponadto, dane zdarzenie prawne będzie cechować podporządkowanie właściwe stosunkowi pracy. Najbardziej widoczne będzie to w okresach reagowania na incydenty krytyczne, które to okresy będą stanowiły jaskrawy przykład podporządkowania pracowniczego, gdyż umowa przewiduje dokładnie czas w jakim osoba zatrudniona będzie zobowiązana podjąć pracę po przyjęciu zgłoszenia. Poza okresami reagowania na incydenty krytyczne osoba zatrudniona będzie uzgadniała z Wnioskodawcą harmonogram, w którym będzie dostępna, co również świadczy o pewnym podporządkowaniu co do czasu. Dodać należy, że poza okresami reagowania na incydenty krytyczne w danym zdarzeniu

przyszłym występuje podporządkowanie co do sposobu świadczenia pracy, gdyż Wnioskodawca narzucił z góry osobie zatrudnionej technologie i programy, które ma wykorzystać przy opracowywaniu własnych, samodzielnych rozwiązań. Z treści załączonej umowy wynika, że autonomia osoby zatrudnionej co do sposobu wykonania pracy pozostaje ograniczona i jest zbliżona do typowego dla specjalistów podporządkowania autonomicznego. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 roku, sygn. I PK 126/19, OSNP 2021/6/61, pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Orzecznictwo sądów apelacyjny wskazuje na fakt, iż w przypadku podporządkowania autonomicznego pracownikowi pozostawiony zostaje pewien zakres swobody co do sposobu świadczenia pracy (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 29 marca 2018 roku, sygn. III AUa 357/17, LEX nr 2649819).

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym można dopatrzyć się także ryzyka pracodawcy przejawiającego się w zapewnieniu osobie zatrudnionej dostępu do infrastruktury, oprogramowania, kodów źródłowych oraz narzędzi projektowych Wnioskodawcy. Występowanie ryzyka pracodawcy widoczne jest również w okresach reagowania na incydenty krytyczne, ponieważ Wnioskodawca jest wtedy zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za samą gotowość do świadczenia pracy.

Opisane zdarzenie prawne charakteryzuje się więc brakiem występowania zastępstwa typowego dla prawa cywilnego. Ponadto występują w opisanej relacji prawnej cechy typowe dla stosunku pracy jakimi są podporządkowanie co do sposobu świadczenia pracy (autonomiczne) i co do miejsca, ciągłość pracy oraz elementy ryzyka pracodawcy. Podkreślenia również wymaga, iż przeważająca ilość cech typowych dla stosunku pracy przemawia za zakwalifikowaniem danego stosunku prawnego do sfery prawa pracy. Należy bowiem mieć na uwadze, iż przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 roku, II PK 97/18 LEX nr 3144899).

Biorąc zatem pod uwagę całokształt opisanego stosunku prawnego, w tym brak występowania zastrzeżenia umownego przewidującego zastępstwo typowe dla stosunku cywilnoprawnego, należy uznać opisane zdarzenie prawne za stosunek pracy.

Na zakończenie należy wspomnieć, iż art. 22 § 1 1 i art. 22 § 1^2 Kodeksu pracy stanowi, iż zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy typowych dla stosunku pracy. Treść tych przepisów nie ma na celu przełamywania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która, świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu przez pracodawcę (…). Decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2025 roku, sygn. I PSK 75/24, LEX nr 3836738). Wspomniany przepis nie służy zatem ograniczaniu wolności jednostek ani swobody działalności gospodarczej, lecz stanowi instrument realizacji konstytucyjnej zasady ochrony pracy, wyrażonej w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zasada ta ma charakter ustrojowy i nakłada na państwo obowiązek zapewnienia pracownikom ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawców, którzy z uwagi na charakter stosunku pracy są jego stroną silniejszą (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101).

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.

Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy (art. 14b ust. 17 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej (art. 14b ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu okręgowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania lub siedziba

odwołującego się (art. 461 § 1^2 i § 2^4 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.).

Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy, ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji (art. 477^{7j} ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego).

Opłatę stałą w kwocie 200 zł pobiera się od odwołania, o którym mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także od apelacji i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie (art. 36a ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1228, z późn. zm.).

Główny Inspektor Pracy

z up. Urszula Langer

Zastępca Głównego Inspektora Pracy

/-podpisano elektronicznie/

Otrzymują:

1. Strona
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

ul. Szamocka 3, 5, 01-748 Warszawa

3. Krajowa Administracja Skarbowa

ul. Świętokrzyska 12, 00-916 Warszawa