GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-22

UNP:GIP-26-348222
GIP-GPP.5180.32.2026.4

[redacted]

reprezentowana przez pełnomocnika:

[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 22 września 2026 r. o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu stanu faktycznego, 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 22 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 stanu faktycznego, wskazując, że realizuje projekt, którego celem jest zwiększenie samodzielności osób z niepełnosprawnościami poprzez prowadzenie treningów mieszkaniowych. Wspomniany projekt obejmuje dwa komplementarne modele wsparcia: treningi grupowe realizowane w Mieszkaniu Treningowym oraz treningi indywidualne prowadzone w środowisku uczestnika lub innym miejscu odpowiadającym jego potrzebom. W ramach projektu Wnioskodawca zatrudnia część specjalistów jednocześnie na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę wykonuje obowiązki na stanowisku Trenera Mieszkaniowego. Osoba ta wykonując swoje obowiązki ma pozostawiony pewien zakres swobody przejawiający się w samodzielnym proponowaniu mieszkańcowi celów do wykonania, zadań do realizacji w ramach treningów codziennych, podejmowaniu decyzji co do przebiegu dnia, utrzymywaniu kontaktów z bliskimi podopiecznego oraz dokonywania wydatków. Część jednak decyzji wymaga uprzedniej konsultacji z bezpośrednim przełożonym – koordynatorem merytorycznym. Dotyczy to rozpoczęcia realizacji Indywidualnego Planu Działania, zmian harmonogramu pracy, wprowadzania zmian do Indywidualnego Planu Działania oraz dokonywania nieprzewidzianych wydatków. Zakres obowiązków Trenera Mieszkaniowego obejmuje m.in.:

1) Utworzenie wraz z podopiecznym Indywidualnego Planu Działania,
2) Trening ekonomiczny,
3) Trening prowadzenia domu,
4) Trening higieniczny,
5) Trening organizacji czasu wolnego,
6) Stałą współpracę z osobami bliskimi podopiecznego,
7) Tworzenie podsumowania realizacji Indywidualnego Planu Działania,
8) Udział w superwizji,
9) Współpracę z pracownikami Wnioskodawcy.

Praca Trenera Mieszkaniowego odbywa się według harmonogramu w miejscu wskazanym przez Wnioskodawcę i pod jego kierownictwem. Jednocześnie Wnioskodawca zawiera z tym samym specjalistą umowę zlecenia na stanowisku Trenera Mieszkaniowego Indywidualnego. To stanowisko pracy dedykowane jest uczestnikom projektu wymagającym indywidualnej formy wsparcia. Zakres obowiązków realizowanych w ramach umowy zlecenia w zdecydowanej większości pokrywa się z zakresem obowiązków realizowanych na podstawie umowy o pracę i obejmuje m.in.:

1) Utworzenie wraz z podopiecznym Indywidualnego Planu Działania,
2) Trening ekonomiczny,
3) Trening prowadzenia domu,
4) Trening higieniczny,
5) Trening organizacji czasu wolnego,
6) Stałą współpracę z osobami bliskimi podopiecznego,
7) Tworzenie podsumowania realizacji Indywidualnego Planu Działania,
8) Udział w superwizji,
9) Współpracę merytoryczną z pracownikami Wnioskodawcy.

Trener Mieszkaniowy Indywidualny nie realizuje jednak umowy w godzinach wskazanych przez Wnioskodawcę (brak stałych godzin, harmonogramu). Miejsce realizacji usługi wynika z celu treningu i najczęściej jest to miejsce zamieszkania uczestnika. Wnioskodawca określa jednak ramy merytoryczne poprzez Indywidualny Plan Działania i monitoruje ich realizację pozostawiając osobie zatrudnionej swobodę doboru metod, ich kolejności i czas niezbędny do osiągnięcia rezultatów. Wnioskodawca nie zatwierdza scenariusza treningu i nie wydaje wiążących poleceń. Realizacja umowy odbywa się jednak w ramach organizacji projektu przygotowanej przez Koordynatora merytorycznego.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą współpracy z osobą zatrudnioną na stanowisku Trenera Mieszkaniowego Indywidualnego powinna być umowa o świadczenie usług do której mają zastosowanie przepisy o zleceniu.

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 2026 poz. 1245). 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.

Zgodnie z ukształtowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniających 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 doktrynie prawa pracy w stosunku pracy ryzyko ciąży na podmiocie zatrudniającym i wyraża się w tym, iż skutki niemożności wykonania pracy z przyczyn podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają roszczeń zarobkowych wykonującego pracę (W. Muszalski, K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025). Ten typ ryzyka określany jest mianem ekonomicznego, gdyż podmiot zatrudniający obowiązany jest do wypłaty wynagrodzenia niezależnie od uzyskanych przez niego efektów ekonomicznych (Stelina w: A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). W wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX nr 3070121, ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika zostało scharakteryzowane jako ryzyko pracodawcy, który z reguły 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).

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.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na fakt, iż w przedstawionym stanie faktycznym mamy do czynienia z dwoma różnymi umowami będącymi podstawą zatrudnienia tj. umową o pracę oraz umową zlecenia dotyczącymi wykonywania tych samych rodzajowo prac polegających na świadczeniu pracy przez Trenera Mieszkaniowego, których celem w obu przypadkach jest usamodzielnianie uczestnika projektu. Co więcej, analiza zakresu obowiązków z umowy o pracę i umowy zlecenia prowadzi do wniosku, że w zdecydowanej większości obowiązki te pokrywają się.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształciła się linia orzecznicza zgodnie z którą zawarcie z własnym pracownikiem umowy zlecenia do tożsamej rodzajowo pracy jest de facto zawarciem umowy o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 roku, sygn. I PZP 13/94). Ta myśl Sądu Najwyższego przeniknęła do orzecznictwa sądów niższych instancji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku, sygn. III Aur 865/94, Prawo Pracy z 1995 roku, Nr 2, s. 40) i znalazła kontynuacje w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku, sygn. II UKN 523/99, w którym Sąd Najwyższy dokonał kategorycznego stwierdzenia, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenia społeczne. Natomiast w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 roku, sygn. III UK 69/14, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, iż pracodawca może z pracownikiem zawierać umowy cywilnoprawne, ale jedynie w zakresie obowiązków lub czynności, które nie są objęte treścią stosunku pracy (zakresem obowiązków pracowniczych). W przeciwnym razie umowa jest nieważna a w miejsce nieważnych postanowień tej umowy wchodzą odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy), z konsekwencjami wynikającymi z imperatywnych norm prawa ubezpieczeń społecznych.

Abstrahując od powyższych rozważań, należy zauważyć, iż w zaprezentowanym stanie faktycznym występują cechy właściwe stosunkowi pracy.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga osobisty charakter wykonywania pracy, gdyż Wnioskodawca decyduje się na nawiązanie współpracy z osobą zatrudnioną ze względu na fakt, iż jest specjalistą w tej dziedzinie. Co więcej, charakter pracy polegający na usamodzielnianiu osób z niepełnosprawnościami przemawia za uznaniem, że taka praca wymaga posiadania określonych cech osobowościowych takich jak np.: empatia, inteligencja emocjonalna, zdolności komunikacyjne, i to te przymioty osobiste w dużym stopniu determinują wolę zawarcia umowy na stanowisku Trenera Mieszkaniowego. Z tego względu umowa nie przewiduje zastępstwa i nawet trudno byłoby to zastępstwo sobie wyobrazić na tym stanowisku.

W opisanym stanie faktycznym można dopatrzyć się również elementów podporządkowania co do sposobu świadczenia pracy, gdyż to Wnioskodawca wyznacza ramy merytoryczne działań za pomocą Indywidualnego Planu Działania w ramach których już Trener Mieszkaniowy Indywidualny poszukuje własnych metod dotarcia do uczestnika projektu. Na tle wskazanego stanu faktycznego występują pewne elementy nadzoru ze strony Wnioskodawcy jak dokonywanie całościowej organizacji projektu przez koordynatora i raportowanie realizacji Indywidualnego Planu Działania przez Trenera. Wskazanie obowiązku współpracy merytorycznej z pracownikami Wnioskodawcy również świadczy o braku pełnej samodzielności Trenera Mieszkaniowego Indywidualnego w zakresie świadczonej pracy. Samodzielność, którą trener zachowuje w pozostałym zakresie jest typowa dla podporządkowania autonomicznego cechującego stosunki pracy nawiązywane ze specjalistami w swojej dziedzinie. Konieczne jest bowiem podniesienie, iż pojęcie podporządkowania ewoluuje stosownie do zmian społeczno- gospodarczych zmierzając do zwiększenia samodzielności i niezależności pracownika. Obserwowana jest zatem tendencja do ograniczenia się pracodawcy do wyznaczania pracownikowi zadań do wykonania i następnie rozliczania pracownika z wykonania tych zadań, bez ingerencji w sposób ich wykonania. Ta tendencja została zauważona w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, bowiem w wyroku z dnia 8 czerwca 2017 roku, sygn. I Uk 240/16, Sąd Najwyższy stwierdził, że podporządkowanie autonomiczne oznacza, iż pracownik sam decyduje o sposobie realizacji zadania wyznaczonego przez pracodawcę (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 marca 2019 roku, sygn. III AUa 156/18).

W przedstawionym stanie faktycznym można również wskazać na pewne elementy podporządkowania co do czasu wynikające z charakteru czynności, których samodzielnego wykonywania trener ma nauczyć uczestnika projektu takich jak np.: przygotowywanie śniadania, mycie zębów po śniadaniu, gdyż czynności te, jak potwierdza doświadczenie życiowe, wykonywane są zazwyczaj rano i Trener Mieszkaniowy nie ma pełnej swobody w tym zakresie.

Trener nie ma również swobody wyboru miejsca świadczenia pracy, gdyż to jest zdeterminowane czynnościami jakich ma nauczyć podopiecznego. Mamy zatem do czynienia z praktycznie pełnym podporządkowaniem co do miejsca świadczenia pracy wynikającym z charakteru pracy.

Dokonując oceny całokształtu okoliczności przedstawionych we wniosku należy uznać dany stosunek prawny za stosunek pracy. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia wykonywanie tej samej rodzajowo pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, a także występowanie w tym drugim stosunku prawnym takich cech jak: osobiste świadczenie pracy, a także elementów podporządkowania (choć w przypadku tej drugiej cechy nie występują wszystkie w pełnym nasileniu). Trener Mieszkaniowy Indywidualny świadczy zatem pracę na podstawie stosunku pracy w warunkach podporządkowania autonomicznego w zadaniowym systemie pracy.

Na zakończenie należy wspomnieć, iż art. 22 § 1 1 i art. 22 § 12 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). Wspomniane przepisy nie tworzą jednak domniemania istnienia stosunku pracy, a wola stron może mieć znaczenie dla klasyfikacji umowy w razie istnienia w tym względzie

wątpliwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2021 roku, sygn. III PSKP 3/21 LEX nr 3108632).

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