



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-03



UNP:GIP-26-268127

GIP-GPP.50.8.2026.7

DECYZJA

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 z dnia 16 lipca 2026 r. (uzupełnionego w dniu 27 lipca 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.),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 16 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Wniosek został uzupełniony w dniu 27 lipca 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że zamierza zawrzeć z kierowcą umowę zlecenia obejmującą wykonywanie przewozu dzieci

z niepełnosprawnościami na jednej, stałej trasie w okresie od dnia 1 września do dnia 30 czerwca każdego roku szkolnego. Kierowca ma wykonywać wyłącznie wskazane przewozy, korzystając z pojazdu stanowiącego własność

, który po zakończeniu każdego kursu jest garażowany w bazie jednostki. Wnioskodawca wskazał ponadto, że kierowca nie wykonuje innych zadań jednostki, samodzielnie ustala kolejność odbioru dzieci, rozliczany jest wyłącznie za faktycznie wykonane kursy i przepracowane godziny, natomiast ograniczenie możliwości ustanowienia zastępcy wynika z obowiązków ustawowych dotyczących ochrony małoletnich, w szczególności obowiązku uprzedniej weryfikacji w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym oraz przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony stosunek prawny posiada cechy właściwe umowie zlecenia. Zdaniem wnioskodawcy udostępnienie pojazdu stanowiącego własność

, garażowanie go w bazie jednostki, wykonywanie przewozów według godzin wynikających z organizacji zajęć szkolnych oraz ustawowe ograniczenia dotyczące możliwości ustanowienia zastępcy nie stanowią przejawów podporządkowania pracowniczego, lecz wynikają z charakteru realizowanego zadania publicznego oraz obowiązujących przepisów prawa.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy 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, natomiast pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosownie do art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy

niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

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 należało uznać za nieprawidłowe.

Jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, o charakterze łączącego strony stosunku prawnego nie decyduje nazwa zawartej umowy, lecz całokształt okoliczności faktycznych związanych z jej wykonywaniem oraz przewaga cech właściwych stosunkowi pracy albo stosunkowi cywilnoprawnemu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18). Oznacza to, że przy kwalifikacji prawnej danego stosunku konieczne jest zbadanie wszystkich jego elementów oraz ustalenie, które z nich mają charakter dominujący.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że nie jest możliwe jednoczesne zakwalifikowanie jednego stosunku prawnego jako umowy o pracę i umowy prawa cywilnego. Jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, relacja prawna stron powinna zostać uznana za stosunek pracy, nawet jeżeli zawiera również elementy właściwe umowom cywilnoprawnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16). Dopiero w sytuacji, gdy cechy właściwe różnym typom umów występują z jednakowym nasileniem, znaczenia nabiera zgodny zamiar stron oraz cel zawartej umowy.

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, do podstawowych cech stosunku pracy należą dobrowolność nawiązania zatrudnienia, osobiste świadczenie pracy, jej ciągły charakter, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w warunkach podporządkowania organizacyjnego oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, organizacyjnego i osobowego związanego z zatrudnieniem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 maja 2019 r., III AUa 851/18; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 8 maja 2019 r., III AUa 373/18). Praca w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy ma charakter zarobkowy, jest wykonywana osobiście oraz w sposób powtarzalny i ciągły, a nie jednorazowy.

Szczególne znaczenie przy ocenie charakteru zatrudnienia ma przesłanka podporządkowania pracowniczego. Jak podkreślają sądy, podporządkowania tego nie należy utożsamiać z permanentnym nadzorem przełożonego nad wykonywaniem każdej czynności. Wystarczające jest wyznaczenie pracownikowi zadań, określenie terminu ich

realizacji oraz kontrola prawidłowości wykonania pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 8 maja 2019 r., III AUa 373/18). Współcześnie podporządkowanie pracownicze często przybiera postać podporządkowania organizacyjnego lub autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu pracownikowi zadań oraz czasu ich realizacji, przy pozostawieniu mu pewnej swobody co do sposobu ich wykonania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 marca 2019 r., III AUa 156/18; wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 29 marca 2018 r., III AUa 357/17; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III UK 204/16).

Z przedstawionego we wniosku opisu zdarzenia przyszłego wynika, że kierowca będzie wykonywał pracę osobiście, w sposób powtarzalny i ciągły przez okres całego roku szkolnego, zgodnie z ustalonym harmonogramem przewozów wynikającym z organizacji zadania publicznego realizowanego przez . Przewozy wykonywane będą z wykorzystaniem pojazdu stanowiącego własność jednostki, który po zakończeniu każdego kursu podlega obowiązkowi zwrotu i garażowania w bazie

. Kierowca nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaniem przewozów, nie organizuje we własnym zakresie środków transportu ani zaplecza technicznego, a wykonywane przez niego czynności stanowią element realizacji ustawowego obowiązku gminy w zakresie zapewnienia transportu dzieci z niepełnosprawnościami.

Nie zmienia powyższej oceny okoliczność, że godziny wykonywania przewozów wynikają z organizacji zajęć szkolnych, a nie z bieżących poleceń

. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, podporządkowanie pracownicze nie wymaga stałego wydawania poleceń ani bezpośredniego nadzoru nad każdą czynnością pracownika. Wystarczające jest wykonywanie pracy według ustalonego harmonogramu oraz możliwość rozliczenia pracownika z realizacji powierzonych mu zadań. Podobnie samodzielne ustalanie przez kierowcę kolejności odbioru dzieci stanowi jedynie przejaw autonomii w sposobie wykonania powierzonych obowiązków i nie wyłącza podporządkowania organizacyjnego charakterystycznego dla stosunku pracy.

Bez wpływu na ocenę charakteru prawnego analizowanego stosunku pozostaje również okoliczność, że ograniczenie możliwości ustanowienia zastępcy wynika z obowiązków ustawowych dotyczących ochrony małoletnich. Wymóg uprzedniej weryfikacji osoby mającej kontakt z dziećmi w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym oraz obowiązek przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego

wynikają z przepisów powszechnie obowiązującego prawa i nie przesądzają ani o pracowniczym, ani o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia.

Uwzględniając przedstawiony opis zdarzenia przyszłego oraz wskazane wyżej kryteria wypracowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych, Główny Inspektor Pracy uznał, że w analizowanym przypadku przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Kierowca wykonuje pracę osobiście, w sposób ciągły, w określonym czasie, z wykorzystaniem środków pracy zapewnionych przez

, pozostaje w podporządkowaniu organizacyjnemu wobec tej jednostki oraz nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaną działalnością. W konsekwencji przedstawiony stosunek prawny wykazuje przewagę cech określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, wobec czego stanowisko wnioskodawcy należało uznać za nieprawidłowe.

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 § 1² i § 2⁴ 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. 477⁷ 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