



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-09-21



UNP:GIP-26-294981

GIP-GPP.5180.14.2026.4



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 [REDACTED] [REDACTED] z dnia 20 sierpnia 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 prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 20 sierpnia 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek [REDACTED] [REDACTED] [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 o świadczeniu usług z osobą fizyczną prowadzącą działalność

gospodarczą, posiadającą doświadczenie w zakresie projektowania, tworzenia i wdrażania systemów informatycznych. Przedmiotem umowy będzie zaprojektowanie, stworzenie, uruchomienie oraz rozwijanie specjalistycznego systemu informatycznego przeznaczonego dla działalności Wnioskodawcy. Przewidywany okres współpracy wyniesie 8 miesięcy, co odpowiada przewidywanemu okresowi niezbędnemu do stworzenia, wdrożenia i uruchomienia zasadniczych funkcjonalności systemu. Prace nad systemem zostaną podzielone na etapy odpowiadające poszczególnym funkcjonalnościom oraz częściom systemu. Cechy systemu zostaną określone przez Wnioskodawcę, lecz sposób technicznego osiągnięcia rezultatów zamierzonych przez Wnioskodawcę zostanie pozostawiony do samodzielnego określenia przez osobę zatrudnioną. Osoba ta będzie samodzielnie decydowała o technicznych sposobach realizacji projektu, w tym sposobie programowania, sposobie rozwiązywania problemów technicznych, organizacji prac programistycznych oraz wykorzystywaniu odpowiednich narzędzi i rozwiązań technicznych. Osobą odpowiedzialną za kontakt z osobą zatrudnioną będzie kierownik projektu. Kierownik projektu będzie precyzował oczekiwania Wnioskodawcy co do rezultatu oraz wskazywał błędy systemu wymagające poprawy. Techniczny sposób osiągnięcia zakładanych rezultatów, jak również dobór metod technicznych służących usuwaniu ewentualnych błędów systemu, pozostawiony będzie samodzielnej decyzji Wykonawcy. Wykonawca nie będzie zobowiązany do świadczenia usług każdego dnia ani w stałych lub z góry określonych godzinach. Usługi będą mogły być świadczone zarówno w biurze Wnioskodawcy, które zostanie w tym celu udostępnione Wykonawcy, jak i poza siedzibą Wnioskodawcy, według wyboru Wykonawcy, z uwzględnieniem charakteru realizowanych czynności oraz wymogów technicznych projektu. Wnioskodawca udostępni Wykonawcy sprzęt komputerowy oraz licencje na oprogramowanie niezbędne do realizacji projektu.

Wykonawca będzie uprawniony do posłużenia się przy realizacji projektu innymi osobami, jeżeli uzna to za uzasadnione z technicznego, organizacyjnego lub ekonomicznego punktu widzenia.

Wynagrodzenie Wykonawcy będzie co do zasady ustalane w oparciu o osiągnięcie określonych rezultatów przypisanych do poszczególnych etapów projektu. W odniesieniu do tych etapów lub czynności, w przypadku których uprzednie określenie konkretnego rezultatu nie będzie możliwe, wynagrodzenie będzie ustalane na podstawie liczby godzin poświęconych na realizację usług. Za czas poświęcony na usuwanie błędów systemu, za

których usunięcie odpowiedzialny będzie Wykonawca, odrębne wynagrodzenie nie będzie przysługiwało.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą współpracy z osobą zatrudnioną powinna być umowa o świadczenie usług z osobą fizyczną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą.

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 orzecniczą 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 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);

Ponadto posłużenie się przez ustawodawcę w art. 22 § 1 Kodeksu pracy zwrotem „pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy” wskazuje na istnienie pewnego procesu charakteryzującego się ciągłością. Mamy zatem w przypadku umowy o pracę inaczej rozłożone akcenty, gdyż nacisk pada nie tyle na rezultat jakim jest dokonanie określonej czynności prawnej w imieniu Dającego Zlecenie czy też wykonanie określonego dzieła, ale właśnie na wykonywanie pracy przez pracownika w sposób ciągły.

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 prawidłowe.

Opisany we wniosku stosunek prawny nie stanowi stosunku pracy. Powyższa konstatacja wynika z braku istnienia cechy charakterystycznej dla stosunku pracy jaką jest osobiste świadczenie pracy, gdyż osoba zatrudniona będzie mogła posłużyć się przy

realizacji umowy innymi osobami, jeśli uzna to za celowe. Ważne jest jednak, 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).

Opisana więź prawna charakteryzuje się również brakiem podporządkowania pracowniczego, gdyż Wykonawcy zostanie pozostawiona swoboda co do sposobu osiągnięcia rezultatów zamierzonych przez Wnioskodawcę. Wnioskodawca nie będzie narzucał sztywnych godzin pracy, co przemawia za brakiem istnienia podporządkowania co do czasu. Praca będzie mogła być świadczona zarówno z biura jak i spoza biura, a jedynie prace wymagające dostępu do infrastruktury Wnioskodawcy będą determinowały obowiązek obecności Wykonawcy w biurze. Brak zatem ścisłego podporządkowania co do miejsca.

W przedstawionym stosunku prawnym występują dostrzegalne elementy ryzyka typowego dla stosunku pracy jakim jest zapewnianie sprzętu przez podmiot zatrudniający Wykonawcy. Podzielenie jednak prac nad projektem na określone etapy i ustalenie wynagrodzenia w zależności od osiągnięcia rezultatów na poszczególnych etapach przemawia za brakiem istnienia ryzyka osobowego i sytuje opisaną relację prawną poza stosunkiem pracy, gdyż nacisk jest położony nie tyle na wykonywanie pracy w sposób ciągły co osiągnięcie zamierzonych rezultatów. Natomiast nie jest elementem przesądzającym o braku istnienia stosunku pracy fakt, że strony nie przewidują wynagrodzenia za usuwanie błędów, gdyż w przypadku stosunku pracy pracownikowi za usuwanie wad produktu lub usługi powstałych z jego winy wynagrodzenie nie przysługuje (art. 82 § 2 KP). Podkreślenia jednak wymaga, iż przeważająca ilość cech typowych dla stosunku cywilnoprawnego przemawia za zakwalifikowaniem danego stosunku prawnego do sfery prawa cywilnego. Należy bowiem mieć na uwadze, iż przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług 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).

Na zakończenie należy wspomnieć, iż art. 22 § 1¹ 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 zawartą 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 § 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