GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-30

UNP:GIP-26-357765
GIP-GPP.5180.38.2026.4

[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 1 października 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 prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 1 października 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 nawiązać współpracę z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą. Osoba fizyczna w ramach umowy zawartej z Wnioskodawcą będzie świadczyć usługi handlowe, marketingowe oraz doradcze związane z promocją i sprzedażą towarów oferowanych przez Wnioskodawcę na terenie Polski oraz jednego z państw Unii Europejskiej. Z załączonej do wniosku umowy wynika, iż przewiduje ona osiągnięcie przez osobę fizyczną minimalnych celów sprzedażowych, z tym zastrzeżeniem, że brak realizacji celów sprzedażowych w pojedynczym miesiącu nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy, ale jednocześnie niższy poziom realizacji niż 70 procent przez trzy kolejne miesiące może skutkować wypowiedzeniem umowy przez Wnioskodawcę [redacted] Z tytułu realizacji umowy osobie zatrudnionej będzie przysługiwało wynagrodzenie miesięczne [redacted] Umowa stanowi, iż Wnioskodawca precyzuje cele biznesowe i rezultaty współpracy, ale nie jest uprawniony do wydawania osobie zatrudnionej poleceń służbowych dotyczących sposobu realizacji umowy [redacted] Po stronie Wnioskodawcy będzie wskazana osoba, której zadaniem będzie utrzymanie komunikacji między Wnioskodawcą a osobą zatrudnioną, ale nie będzie ona wydawała poleceń służbowych osobie zatrudnionej ani organizowała jej pracy. Umowa stanowi, iż wybór miejsca świadczenia pracy oraz czasu jej wykonania pozostawiony jest do uznania osobie zatrudnionej [redacted] Osoba zatrudniona sama będzie zarządzała terminami spotkań z klientami i decydowała w kwestii ewentualnej pracy w biurze udostępnionym przez Wnioskodawcę. W myśl [redacted] umowy osoba zatrudniona może powierzyć osobie trzeciej część umowy do wykonania będąc odpowiedzialną względem Wnioskodawcy za działania i zaniechania zastępcy jak za swoje własne. Wnioskodawca zamierza użyczyć osobie zatrudnionej laptop wraz z oprogramowaniem oraz zwracać koszty podróży służbowych [redacted] Umowa zostanie zawarta na czas określony

[redacted]

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

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 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);

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.

W opisie zdarzenia przyszłego istotną okoliczność stanowi możliwość posłużenia się przez osobę zatrudnioną zastępcą przy realizacji części umowy. Umowa jaką strony zamierzają zawrzeć przewiduje odpowiedzialność osoby zatrudnionej za działania zastępcy jak za swoje własne. Treść tego postanowienia umownego odpowiada w dużej mierze treści przepisom Kodeksu cywilnego przewidującego posłużeniem się zastępstwem przy wykonywaniu umowy zlecenia. Inkorporowanie klauzuli umownej o takiej treści świadczy o cywilnoprawnym charakterze współpracy i stoi na przeszkodzie uznaniu opisanego stosunku prawnego za stosunek pracy.

Z opisu zdarzenia przyszłego wynika również brak podporządkowania co do sposobu realizacji umowy, gdyż umowa wprost przewiduje, iż Wnioskodawca nie jest uprawniony do wydawania poleceń służbowych co do sposobu jej realizacji. Co więcej, tego podporządkowania osoby zatrudnionej co do sposobu realizacji umowy nie można wyprowadzić również z charakteru świadczonych usług, gdyż analiza umowy skłania do wniosku, że osoba zatrudniona ma samodzielność w prezentacji oferty i tylko do niej należy czy zdecyduje się na przygotowanie klientom prezentacji multimedialnej czy też broszur handlowych czy przedstawi ofertę w formie ustnej na spotkaniu biznesowym. Umowa nie przewiduje stałych godzin pracy ani świadczenia jej według harmonogramu pozostawiając czas pracy swobodnemu uznaniu osoby zatrudnionej, co przemawia za brakiem podporządkowania co do czasu. Podobnie rzecz się ma z miejscem świadczenia usług, które jest także pozostawione uznaniu osoby zatrudnionej (Wnioskodawca pozostawia jej decyzji ewentualną pracę w biurze), co przesądza o braku podporządkowania co do miejsca.

Opis zdarzenia przyszłego wykazuje pewne elementy ryzyka leżące po stronie Wnioskodawcy, takie jak zapewnienie sprzętu do pracy czy zwrot kosztów podróży służbowych. Opisane zdarzenie przyszłe wykazuje się również cechą ciągłości, gdyż usługi będą świadczone przez okres roku.

Ważąc jednak wszystkie elementy zdarzenia przyszłego i dokonując ich całościowej oceny należy wskazać, że opisany stosunek prawny wykazuje więcej cech typowych dla stosunku cywilnoprawnego. Co więcej, w opisanym stosunku prawnym występują elementy obce stosunkowi pracy, takie jak brak podporządkowania w zakresie sposobu, miejsca i czasu wykonywania czynności, a także możliwość posłużenia się zastępcą. Okoliczności te przemawiają przeciwko uznaniu opisanego stosunku prawnego za stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 256/00).

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