



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krason

Warszawa, 2026-07-29



UNP:GIP-26-262404

GIP-GPP.50.6.2026.3

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 9 lipca 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.),

uznają za prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 10 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.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił dwa opisy stanu faktycznego, wskazując, że prowadzi działalność polegającą między innymi na projektowaniu, tworzeniu, wdrażaniu, utrzymywaniu, rozwijaniu i serwisowaniu systemów informatycznych oraz baz danych. Przy realizacji tych zadań Spółka korzysta zarówno z pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, jak i z usług przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą.

Pierwszy stan faktyczny dotyczy osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wpisaną do CEIDG, które zawierają ze Spółką ramowy kontrakt B2B, a poszczególne usługi wykonują na podstawie odrębnych zamówień. Każde zamówienie określa w szczególności przedmiot i zakres usług, warunki ich wykonania, model rozliczenia oraz wysokość wynagrodzenia. Kontraktor może odmówić przyjęcia zamówienia, natomiast Spółka nie jest zobowiązana do zapewnienia mu stałej liczby zamówień ani ciągłości współpracy.

Zgodnie z przedstawionym opisem kontraktorzy nie podlegają kierownictwu Spółki w znaczeniu właściwym dla stosunku pracy. Osoby koordynujące realizację projektów określają zakres zadań projektowych, wymagane rezultaty, standardy jakościowe i terminy wynikające z danego zamówienia, nie wyznaczają jednak kontraktorom w sposób wiążący miejsca, czasu ani szczegółowego sposobu wykonywania usług. Zadania rejestrowane w systemach informatycznych służą zarządzaniu projektem i dokumentowaniu wykonania usług.

Kontraktorzy nie mają ustalonego pracowniczego rozkładu czasu pracy. W przypadku wynagrodzenia ustalanego w modelu czasu i materiału ewidencjonują liczbę godzin przeznaczonych na wykonanie usług, przy czym ewidencja ta służy ustaleniu wynagrodzenia i wystawieniu faktury, a nie kontroli przestrzegania norm i rozkładów czasu pracy. Okno dostępności w godzinach od 6.00 do 22.00 wyznacza ramy, w których mogą być realizowane usługi ze względu na wymagania klientów i parametry świadczenia usług, nie określa natomiast godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy kontraktora.

Usługi mogą być wykonywane zdalnie albo w miejscu uzgodnionym w zamówieniu. W zakresie niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa systemów informatycznych, ochrony danych i tajemnic prawnie chronionych kontraktorzy korzystają z urządzeń, oprogramowania oraz dostępu wskazanym przez Spółkę. Są również zobowiązani do przestrzegania wymagań wynikających z systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem informacji, w tym norm ISO 9001 i ISO/IEC 27001, zasad ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Analogiczne wymagania są nakładane także na innych zewnętrznych dostawców usług.

Wynagrodzenie jest ustalane dla poszczególnych zamówień w modelu czasu i materiału albo ryczałtowo, jest należne za wykonane usługi i dokumentowane fakturą. Kontraktorom nie przysługuje wynagrodzenie za samą gotowość do świadczenia usług ani za okresy, w których nie realizują zamówień.

Rezultaty usług albo zestawienia wykonanych czynności podlegają odbiorowi. Kontraktorzy ponoszą odpowiedzialność kontraktową za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, w tym odpowiedzialność z tytułu kar umownych przewidzianych za zwłokę albo wadliwe wykonanie usług.

Kontrakt dopuszcza powierzenie wykonania usług innej osobie, po uzyskaniu zgody Spółki. Kontraktorzy nie są związani zakazem świadczenia usług na rzecz innych podmiotów, z zastrzeżeniem obowiązków dotyczących ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i zakazu konkurencji w zakresie określonym umową.

Kontraktorzy nie są objęci regulaminem pracy, regulaminem wynagradzania, regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani innymi zakładowymi źródłami prawa pracy obowiązującymi w Spółce. Nie korzystają z uprawnień pracowniczych dotyczących między innymi urlopu wypoczynkowego, czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych i ochrony trwałości zatrudnienia.

Drugi stan faktyczny dotyczy kontraktorów prowadzących działalność gospodarczą, którzy, poza świadczeniem specjalistycznych usług IT na zasadach opisanych w pierwszym stanie faktycznym, na podstawie odrębnych zamówień wykonują usługi koordynatora albo lidera projektu, określane przez Wnioskodawcę jako usługi Kontraktora Project Managera.

Zamówienie określa projekt albo jego etap, w szczególności związany z wytworzeniem, wdrożeniem, rozwojem lub serwisowaniem produktu informatycznego. Usługi Kontraktora-PM obejmują w szczególności przydzielanie zadań projektowych,

ustalanie harmonogramów poszczególnych etapów, prowadzenie spotkań projektowych, monitorowanie postępu i jakości oraz raportowanie do Product Ownera albo kierownika produktu po stronie Spółki.

Zespoły projektowe mogą obejmować zarówno pracowników Spółki, innych kontraktorów B2B, jak i pracowników albo podwykonawców klientów Spółki.

Kontraktor-PM nie posiada uprawnień pracodawczych wobec członków zespołu. Nie jest uprawniony do nawiązywania ani rozwiązywania stosunków pracy lub kontraktów B2B, ustalania wynagrodzeń, udzielania urlopów ani podejmowania innych czynności z zakresu prawa pracy. Przydzielane przez niego zadania są zadaniami projektowymi i pozostają ograniczone zakresem danego projektu.

Kontraktor-PM wykonuje usługę zgodnie z metodyką określoną w zamówieniu, w szczególności Agile, Scrum, PRINCE2, SAFe albo metodyką hybrydową. W granicach określonego celu, zakresu projektu, parametrów jakościowych i kamieni milowych samodzielnie organizuje sposób świadczenia usług.

Wynagrodzenie Kontraktora-PM jest ustalone w modelu czasu i materiału albo ryczałtowo za określony etap projektu. Kontraktor odpowiada za terminową i prawidłową realizację zakresu objętego zamówieniem oraz ponosi odpowiedzialność kontraktową, w tym z tytułu przewidzianych w umowie kar za zwłokę lub nienależyte wykonanie usług.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie stosunki prawne przedstawione w obu stanach faktycznych nie stanowią stosunków pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu 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, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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.

O kwalifikacji prawnej stosunku łączącego strony nie przesądza nazwa umowy. Rozstrzygające znaczenie ma całokształt warunków, w których zobowiązanie jest rzeczywiście wykonywane, oraz ustalenie, czy występują w nim elementy charakterystyczne dla pracy podporządkowanej.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się 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 orzecnictwie, 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).

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).

Jak podkreśla się w orzecnictwie 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).

Pracownikiem jest zatem osoba fizyczna, która zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy w sposób ciągły na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko w zamian za wynagrodzenie, będąc w procesie pracy podporządkowana pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca świadczenia pracy.

W opisanych stanach faktycznych nie występuje zasadniczy element stosunku pracy w postaci wykonywania pracy w warunkach podporządkowania. Całokształt przedstawionych okoliczności wskazuje, że kontraktorzy działają jako samodzielni usługodawcy, ponoszący ryzyko gospodarcze i odpowiedzialność za wykonanie przyjętego zobowiązania, a nie jako osoby świadczące pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

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