



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-12



UNP:GIP-26-339830

GIP-GPP.5180.24.2026.5

[REDACTED]

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] z dnia 11 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 2026 r. poz. 1245, z późn. zm.),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 11 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 prowadzi działalność gospodarczą polegającą na transporcie towarów niebezpiecznych. Przedmiot działalności Wnioskodawcy, jakim jest wspomniany transport towarów niebezpiecznych, determinuje konieczność niezwłocznego dostarczenia towaru do kontrahenta, co z kolei wymusza pracę 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. W celu realizacji dostaw towarów niebezpiecznych do kontrahentów w sposób niezakłócony i ciągły Wnioskodawca zawiera z kierowcami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą umowy cywilnoprawne. Umowy te mają na celu świadczenie usług pomocniczych w zakresie transportu, w szczególności w celu prawidłowej realizacji przewozów na wypadek braku dostępności personelu Wnioskodawcy dedykowanego do stałej obsługi poszczególnych pojazdów [REDAKTURA]. Z załączonego wzoru umowy wynika również, iż kierowcy mogą posłużyć się przy realizacji umowy osobami trzecimi po uzyskaniu uprzedniej, pisemnej akceptacji Wnioskodawcy [REDAKTURA]. Umowa nie precyzuje odpowiedzialności za ewentualne szkody wyrządzone przez zastępców. Kierowca otrzymuje zadanie do wykonania polegające na przetransportowaniu danego towaru z jednego miejsca do drugiego określoną trasą. Zmiana tej trasy dopuszczalna jest po uprzednim uzgodnieniu z Wnioskodawcą [REDAKTURA]. Czasami kierowcy są zobowiązani także do dokonania rozładunku w określony sposób. Nieuzasadniona odmowa realizacji usługi obwarowana jest karą umowną [REDAKTURA]. Zgodnie z [REDAKTURA] umowy kierowca zobowiązany jest do raportowania dostaw po ich wykonaniu, a za zaniechanie tego obowiązku kierowcy grozi obciążenie karą umowną [REDAKTURA]. Kierowcy na początku miesiąca deklarują czas swojej dostępności w którym chcieliby pracować i w tym czasie zlecane jest im dokonanie transportu. Czas ten równa się 22 lub 17 zleceniom transportowym w miesiącu rozumianym jako zmiany robocze [REDAKTURA]. Za nieterminowe rozpoczęcie pracy kierowca może być obciążony karą umowną [REDAKTURA]. Za pełną dyspozycyjność kierowcy w okresie przez niego wskazanym przysługuje mu wynagrodzenie niezależnie od wypracowanych zmian [REDAKTURA]. Z dołączonego do wniosku wzoru umowy wynika, iż Wnioskodawca zapewnia kierowcom zestaw samochodowy składający się z ciągnika i naczepy, tablet oraz odzież roboczą, a także opłaca paliwo potrzebne do dokonania przewozu [REDAKTURA]. Ponadto, umowa przewiduje kary umowne za 34 różne, możliwe przypadki nierzetelnego jej wykonania lub

niezrealizowania zadania [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] Dodatkowo prawidłowa realizacja zadania zabezpieczona jest polisami odpowiedzialności cywilnej zawieranymi przez kierowców w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą współpracy z kierowcami powinna być umowa cywilnoprawna.

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 wymienione 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 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, nr 3, poz. 94; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 roku, I PKN 581/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 267; wyrok Sądu Najwyższego z dnia

17 lutego 1999 roku, I PKN 568/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 229; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II UK 187/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 115).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się także 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 orzecznictwie sądów powszechnych jednym z elementów charakterystycznych dla stosunku pracy jest 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.

Ocena charakteru stosunku prawnego nie może przy tym ograniczać się do analizy pojedynczych postanowień umowy ani do ustalenia, czy występują w nim również elementy właściwe stosunkom cywilnoprawnym. Konieczne jest dokonanie oceny całokształtu warunków wykonywania pracy i ustalenie, które cechy mają charakter dominujący. Sam fakt prowadzenia przez wykonawcę działalności gospodarczej, ponoszenia określonej odpowiedzialności kontraktowej, wystawiania faktur czy formalnego dopuszczenia możliwości posłużenia się osobą trzecią nie wyłącza zatem uznania stosunku prawnego za stosunek pracy, jeżeli sposób jego wykonywania odpowiada zasadniczym cechom zatrudnienia pracowniczego.

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.

Umowa przewiduje wprowadzić możliwość posłużenia się przez kierowcę zastępcą przy jej realizacji, ale należy zwrócić szczególną uwagę na zastrzeżenie umowne przewidujące konieczność uzyskania uprzedniej, pisemnej zgody Wnioskodawcy na posłużenie się zastępcą. Umowa nie określa również czy kierowca jest odpowiedzialny za szkody wyrządzone kontrahentom Wnioskodawcy przez zastępcę. Nie jest to zatem postanowienie umowne charakterystyczne dla umów prawa cywilnego.

Nawet przy przyjęciu, że zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za działania osoby, którą posłuży się przy wykonaniu zlecenia, sama możliwość zastępstwa nie może być oceniana w oderwaniu od warunków, na jakich może do niego dojść. W przedstawionym stanie faktycznym kierowca nie posiada swobody jednostronnego powierzenia wykonania usługi dowolnie wybranej osobie trzeciej. Zastępstwo wymaga uprzedniej, pisemnej akceptacji Wnioskodawcy, a osoba zastępująca musi spełniać szczególne wymagania związane z realizacją przewozów materiałów niebezpiecznych. Możliwość zastępstwa ma zatem charakter ograniczony i kontrolowany przez Wnioskodawcę, wobec czego nie może sama w sobie przesądzać o cywilnoprawnym charakterze całego stosunku prawnego.

Kierowca wykonując przewóz jest zobowiązany poruszać się po drogach wskazanych przez Wnioskodawcę, a często nawet dokonać rozładunku w sposób przez niego wskazany. Dokonaną dostawę jest zobowiązany raportować Wnioskodawcy. Taka realizacja umowy świadczy o znikomej samodzielności kierowcy i przesądza o występowaniu podporządkowania co do sposobu świadczenia pracy. Za nieuzasadnioną odmowę wykonania transportu kierowcy grozi kara umowna, co czyni zlecenie transportowe Wnioskodawcy podobnym do polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę pracownikowi. Kierowca jest również ściśle podporządkowany Wnioskodawcy co do czasu świadczenia pracy, gdyż za nieterminowe podjęcie ładunku w czasie przez niego zadeklarowanym grozi mu kara umowna. Poruszanie się przez kierowcę jedynie trasami wyznaczonymi przez Wnioskodawcę świadczy także o pełnym podporządkowaniu co do miejsca świadczenia pracy.

Oceny tej nie zmienia okoliczność, że część wymagań dotyczących realizacji przewozu wynika z przepisów prawa, wymogów bezpieczeństwa lub zobowiązań

Wnioskodawcy wobec jego klientów. Dla oceny podporządkowania istotne jest bowiem to, w jaki sposób wymagania te kształtują sytuację osoby wykonującej pracę. Jeżeli są one konkretyzowane w ramach organizacji Wnioskodawcy, przekazywane kierowcy jako obowiązujące zasady realizacji danego przewozu, a ich wykonanie jest kontrolowane i zabezpieczone sankcjami umownymi, stanowią element organizacji procesu pracy.

Za pracowniczym charakterem analizowanego stosunku przemawia również sposób organizacyjnego włączenia kierowcy w działalność Wnioskodawcy. Kierowca nie realizuje wyodrębnionego przedsięwzięcia przy wykorzystaniu własnej organizacji i własnego zaplecza technicznego, lecz wykonuje czynności stanowiące zasadniczy przedmiot działalności Wnioskodawcy, przy wykorzystaniu zapewnionego przez niego zestawu samochodowego, paliwa, urządzeń oraz pozostałego wyposażenia. W praktyce jego aktywność staje się zatem elementem zorganizowanego przez Wnioskodawcę procesu świadczenia usług transportowych na rzecz klientów Spółki. Okoliczność ta, oceniana łącznie z podporządkowaniem dotyczącym czasu, miejsca i sposobu realizacji przewozu, dodatkowo przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia.

Nie chodzi przy tym wyłącznie o częstotliwość wykonywania poszczególnych przewozów. Zagwarantowanie kierowcy określonej liczby zmian, połączone z wcześniejszym deklarowaniem dyspozycyjności oraz prawem do wynagrodzenia za gotowość w zadeklarowanym okresie, powoduje, że współpraca przybiera postać powtarzalnego i zorganizowanego świadczenia pracy w ramach zapotrzebowania Wnioskodawcy. Poszczególne zlecenia transportowe stanowią w takim modelu przede wszystkim konkretyzację bieżących zadań wykonywanych w ramach trwającego stosunku prawnego, a nie odrębne, niezależne przedsięwzięcia gospodarcze kierowcy.

Przedmiotowa umowa przerzuca ryzyko za jej nierzetelne lub nieterminowe wykonanie, jak również za jej niewykonanie, na kierowcę. Stanowczego podkreślenia wymaga, iż jest to jednak część ryzyk, gdyż to Wnioskodawca dostarcza sprzęt i materiały służące wykonaniu umowy i gwarantuje wynagrodzenie za samą gotowość do pracy, co wskazuje na fakt, iż, jak zasygnalizowano wcześniej, istotna część ryzyk występuje również po jego stronie.

Kierowca ma zagwarantowaną realizację minimum 17 do 22 zmian roboczych w miesiącu, co jest przykładem występowania w przedstawionym stanie faktycznym cechy charakterystycznej dla stosunku pracy jaką jest ciągłość pracy.

Powołany przez Wnioskodawcę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2025 r., sygn. I USKP 210/24, nie prowadzi do odmiennej oceny przedstawionego stanu faktycznego. Z orzeczenia tego wynika możliwość wykonywania pracy kierowcy także na podstawie stosunku cywilnoprawnego, nie zaś generalna kwalifikacja pracy kierowców jako zatrudnienia niepracowniczego. O charakterze konkretnego stosunku prawnego każdorazowo decydują rzeczywiste warunki jego wykonywania. W niniejszej sprawie o kwalifikacji stosunku prawnego nie przesądza więc sam rodzaj wykonywanej działalności, lecz łączne występowanie opisanych wyżej elementów dotyczących organizacji pracy, dyspozycyjności, czasu i miejsca wykonywania przewozów, sposobu ich realizacji, zapewnienia zasadniczych środków pracy oraz gwarantowanego wynagrodzenia.

Oceny dokonanej w niniejszej interpretacji nie zmienia wynik kontroli przeprowadzonej u Wnioskodawcy w 2024 r. Protokół kontroli dokumentuje ustalenia poczynione przez inspektora pracy w konkretnym postępowaniu kontrolnym i w zakresie materiału zgromadzonego w toku tej kontroli. Zawarta w nim ocena charakteru współpracy z kierowcami, dokonana przez osobę reprezentującą spółkę (w protokole zacytowano treść oświadczenia przedstawiciela kontrolowanego podmiotu; w protokole brak oceny dokonanej przez inspektora pracy) nie stanowi rozstrzygnięcia wiążącego Głównego Inspektora Pracy przy wydawaniu interpretacji indywidualnej. Przedmiotem niniejszego postępowania jest samodzielna kwalifikacja stosunku prawnego na podstawie szczegółowego opisu stanu faktycznego przedstawionego przez Wnioskodawcę oraz załączonego do wniosku aktualnie stosowanego wzoru umowy wraz z załącznikami.

Podnieść również należy, iż umowa cywilnoprawna jest zawierana z kierowcą w celu wykonania zastępczego transportu na wypadek braku dostępności personelu Wnioskodawcy, co w zestawieniu z powyższymi cechami typowymi dla stosunku pracy, przesądza o występowaniu w zaprezentowanym stanie faktycznym umowy o pracę na zastępstwo.

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 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). Dodać należy, iż powyższe przepisy realizują wyrażoną w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasadę ochrony pracy, która oznacza, iż na państwie spoczywa obowiązek ochrony pracowników przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawców będących silniejszą stroną stosunku pracy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 roku, sygn. SK 43/03, OTK – A 2005, Nr 9, poz. 101). Lokalizacja przepisu art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej świadczy o tym, iż zasada ochrony pracy ma rangę ustrojową. Co więcej, linia orzecznicza Trybunału Konstytucyjnego potwierdza również, że wywodzona z konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej zasada swobody umów doznaje ograniczeń ze względu na konieczność ochrony słabszego kontrahenta (wyrok z dnia 17 lipca 2007 roku, sygn. P 16/06, Dz.U.2007.138.975).

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. 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

