



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-09-21



UNP:GIP-26-304645

GIP-GPP.5180.12.2026.7

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 20 sierpnia 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 łączący Wnioskodawcę z osobami fizycznymi, które w jego imieniu wykonują usługi opieki domowej, 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 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 Spółka prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług opieki domowej w zakresie opieki nad osobami w podeszłym wieku, osobami niepełnosprawnymi lub wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu z innych powodów (dalej jako: „Osoba Podopieczna”), w szczególności na terenie Republiki Federalnej Niemiec. Wnioskodawca zawiera umowy o świadczenie usług opieki domowej z przedstawicielem rodziny Osoby Podopiecznej, pełnomocnikiem Osoby Podopiecznej, jej opiekunem prawnym lub inną osobą działającą na rzecz Osoby Podopiecznej, a czasami z samą Osobą Podopieczną (dalej jako: „Klient”).

Wnioskodawca, w celu wywiązania się ze zobowiązań wynikających z kontraktu zawartego z Klientami, podejmuje współpracę z osobami fizycznymi, nieprowadzącymi działalności gospodarczej, które w jego imieniu wykonują usługi opieki domowej (dalej jako „Opiekun/Opiekunka” lub „Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni”).

Pomiędzy Wnioskodawcą a Opiekunem/Opiekunką zawierana jest umowa ramowa o świadczenie usług, której przedmiotem jest świadczenie usług opieki domowej. Usługi opieki domowej świadczone są na rzecz osób z niepełnosprawnościami, w podeszłym wieku lub chorych, których miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium Niemiec. Do tej umowy na podstawie art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Umowa ta z uwagi na charakter świadczonych usług ma charakter ramowy.

Każdy(-a) z kandydatów(-ek) na Opiekuna/Opiekunkę jest uprzedzany(-a) przez Wnioskodawcę na etapie rekrutacji, że współpraca realizowana jest na podstawie umowy cywilnoprawnej i pomiędzy stronami nie zostanie zawarty stosunek pracy. Po raz kolejny taka informacja jest przekazywana w trakcie zawierania umowy cywilnoprawnej. W czasie rekrutacji każdy(-a) potencjalny(-a) Opiekun /Opiekunka ma pełną możliwość zasięgnięcia wszelkich informacji dotyczących zasad współpracy. Opiekunowie/Opiekunki są

uprzedzani(-e), że z uwagi na sposób ukształtowania współpracy podstawą współpracy jest umowa cywilnoprawna.

Opiekunowie/Opiekunki wykonują usługi za wynagrodzeniem, a także z reguły osobiście, przy czym zaznaczenia wymaga, że wynagrodzenie przysługuje Opiekunowi/Opiekunce wyłącznie za okresy, w których zdecyduje, że będzie świadczył(-a) usługi. Zdarza się, że okresy przerw przy wykonywaniu usług są długie z powodu braku dyspozycyjności po stronie Opiekuna/ Opiekunki.

Do faktycznego zakresu obowiązków Opiekunów/Opiekunek w okresach wykonywania usług opieki domowej w Republice Federalnej Niemiec należą m.in.: (i) czynności związane z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez Osobę Podopieczną, (ii) pomoc Osobie Podopiecznej w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb, w tym również czynności związane z jej odżywianiem, (iii) czynności związane z utrzymaniem przez Osobę Podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych, (iv) współprowadzenie gospodarstwa domowego Osoby Podopiecznej, (v) czynności związane z utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności Osoby Podopiecznej, (vi) czynności związane z mobilnością (przemieszczaniem) Osoby Podopiecznej oraz (vii) pozostałe czynności (niemedyczne). Szczegółowy zakres czynności, do których Opiekun/Opiekunka jest zobowiązany(-a) wobec danej Osoby Podopiecznej, wynika z ustaleń zawartych z Klientem, a następnie z Opiekunem/Opiekunką, przy czym zakres tych czynności, jak również ich częstotliwość, może podlegać zmianom w zależności od stanu zdrowia oraz potrzeb Osoby Podopiecznej.

Umowa zawarta z Opiekunem/Opiekunką ma charakter umowy cywilnoprawnej, co wynika wprost z jej treści, gdzie wskazano, że: „Strony zgodnie postanowiły zawrzeć umowę cywilnoprawną o świadczenie usług, z uwagi na konieczną przy wykonywaniu usług elastyczność i samodzielność oraz brak podporządkowania. Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza umowa jest umową cywilnoprawną o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu Cywilnego, jak również potwierdzają, że ich intencją i zamiarem nie było zawarcie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy”. Również pozostałe postanowienia kontraktu zawartego z Opiekunem/Opiekunką nie sugerują, że jego treść odpowiada treści umowy o pracę.

Z uwagi na fakt, że zawierana umowa jest umową cywilnoprawną, Wnioskodawca posiada większą liczbę Zleceniobiorców/Zleceniobiorczyń aniżeli liczba zawartych

kontraktów z zagranicznymi Klientami. W przypadku, gdy dla danej Osoby Podopiecznej mają być świadczone usługi opieki Wnioskodawca w ustalonej kolejności zgłasza się do Opiekunów/Opiekunek, z którymi zawarł umowę cywilnoprawną, składając im ofertę wyjazdu do danej Osoby Podopiecznej. Nierzadko zdarza się, że w określonym okresie Opiekun /Opiekunka nie jest dyspozycyjny(-a) i w takiej sytuacji Wnioskodawca poszukuje kolejnej osoby. Dopiero po zaakceptowaniu oferty wyjazdu przez danego(-ą) Opiekuna /Opiekunkę wystawiane jest zlecenie wyjazdu/podróży - nigdy nie jest on narzucany z góry. Powyższe wiąże się również z bezpieczeństwem przy wykonywaniu usług dlatego, że każdy(-a) Opiekun/Opiekunka musi oceniać, czy biorąc pod uwagę stan zdrowia Osoby Podopiecznej, rozmiar wymaganej opieki oraz jej indywidualne cechy jest w stanie sprostać temu fizycznie i psychicznie (usługi wykonywane są w oddaleniu od rodziny Zleceniobiorcy /Zleceniobiorczynie). Zleceniobiorca/Zleceniobiorczynie nie muszą zatem przebywając w Polsce pozostawać w gotowości na wezwanie Wnioskodawcy. Co więcej, za uprzednim poinformowaniem mogą wrócić wcześniej od Osoby Podopiecznej do swojego miejsca zamieszkania z powodów rodzinnych, zdrowotnych czy innych nawet jeżeli uprzednio zgodziły się na wyjazd.

Po wyrażeniu przez Opiekuna/Opiekunkę zgody na świadczenie usług na rzecz danej Osoby Podopiecznej w określonym czasie Wnioskodawca organizuje podróż do wybranej przez Opiekuna/Opiekunkę Osoby Podopiecznej.

Wyjazd Opiekunów/Opiekunek do Niemiec odbywają się w ramach tzw. pracy najemnej w dwóch krajach, o której mowa w art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE L 200 z 7 czerwca 2004 roku).

Będąc na miejscu u wybranej Osoby Podopiecznej Opiekun/Opiekunka samodzielnie decyduje o rodzaju zadań wykonywanych w danym czasie czy o planie dnia — podział czynności należy do Opiekuna/Opiekunki, a Wnioskodawca nie narzuca grafiku pracy. Wnioskodawca w żaden sposób nie nadzoruje również zadań wykonywanych przez Opiekuna/Opiekunkę, ponieważ są one wykonywane z dala od siedziby Wnioskodawcy. Wyjaśnić należy także, że Osoby Podopieczne są osobami w podeszłym wieku lub z niepełnosprawnościami, ze względu na swój stan wymagającymi pomocy w czynnościach życia codziennego. Stan Osób Podopiecznych ze względu na ich podeszły wiek lub niepełnosprawność charakteryzuje się dużą labilnością. Nierzadko zdarza się, że na

przestrzeni kilku dni ich stan pogarsza się do tego stopnia, że wymagają natychmiastowej hospitalizacji bądź umieszczenia w ośrodku pod opieką specjalistów lub umierają. Takie sytuacje są stałym elementem pojawiającym się w branży opieki domowej i są niejako wpisane w jej specyfikę i charakter, o czym każdy(-a) z Opiekunów/Opiekunek jest uprzedzany(-a) przed zawarciem umowy cywilnoprawnej. Również z tego powodu Opiekun/Opiekunka samodzielnie decyduje o rodzaju i kolejności zadań jakie będzie wykonywał(-a) i nie są one konkretyzowane bieżącymi poleceniami.

Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni samodzielnie ustala z Osobą Podopieczną rozkład czynności, jakie będzie wykonywał(-a), w zależności od własnych możliwości i potrzeb Osoby Podopiecznej. W umowach z Klientami możliwość wydawania poleceń Opiekunowi/Opiekunce jest wykluczona, a co więcej należy wskazać, że niejednokrotnie Osoby Podopieczne są w stanie, który uniemożliwia im jakiegokolwiek racjonalne podejmowanie decyzji (cierpią na demencję czy Alzheimera). Nie ma zatem w miejscu wykonywania usług, w domu Osoby Podopiecznej, podmiotów kierujących wykonywaniem usług przez Opiekuna /Opiekunkę.

Wobec Opiekunów/Opiekunek nie są stosowane środki odpowiedzialności właściwe dla pracowników, a ponoszona przez nich odpowiedzialność za należyte świadczenie usług jest odpowiedzialnością cywilnoprawną.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie w analizowanym stosunku prawnym nie występuje zespół cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Opiekun/Opiekunka nie ma obowiązku przyjmowania kolejnych zleceń ani pozostawania w dyspozycji Wnioskodawcy, samodzielnie decyduje o swojej dostępności, może korzystać z dłuższych przerw we współpracy, a po przyjęciu zlecenia samodzielnie organizuje sposób i kolejność wykonywania czynności. Nie podlega przy tym bieżącemu kierownictwu Wnioskodawcy ani Osoby Podopiecznej. Powyższe elementy, oceniane łącznie, wskazują na przewagę cech właściwych stosunkowi cywilnoprawnemu.

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

Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym nie jest pracownikiem osoba zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną jaką jest m.in.

umowa zlecenia. Przedsiębiorca nie jest ograniczony w wyborze formy zatrudnienia. Umowa zlecenia, którą zawiera z Opiekunem/Opiekunką Wnioskodawca uregulowana została w Kodeksie cywilnym. Przepis art. 734 § 1 k.c. stanowi, że przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Oznacza to, iż w prawie cywilnym przedmiot umowy zlecenia został ujęty wąsko, co wyraźnie ją różnicuje od umowy o pracę. Z tych powodów nie można umowy zlecenia traktować jako umowy o pracę, z tym zastrzeżeniem, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. 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 orzeczniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniającym stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia jest również osobiste świadczenie pracy (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 28 października 1998 roku wprost stwierdził, iż brak bezwzględного obowiązku wykonania pracy osobiście przez pracownika w zasadzie wyklucza uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy (I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775). Niedopuszczalne jest zatem zawarcie w umowie o pracę postanowienia umownego przewidującego spełnienie świadczenia przez osobę trzecią, czyli zastępcę (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 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 cywilnoprawnej 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 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).

Ponadto należy wskazać, że właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły - powtarzający się - polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99 i z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98)

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dn. 12 lutego 2013 r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dn. 12 marca 2013 r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 2 października 2012 r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

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.

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.

Na wstępie należy podkreślić, że przedmiotem niniejszej interpretacji zgodnie z zakresem wskazanym we wniosku jest wyłącznie ocena dopuszczalność zastosowania cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy. Z tego względu nie dokonywano oceny drugiego stosunku dotyczącego realizacji zadań informacyjno – rekrutacyjnych oraz przyjętego modelu delegowania.

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że stosunek prawny, który Wnioskodawca nawiązuje z osobami fizycznymi w celu wykonywania usług opieki domowej nie będzie wykazywał cech konstrukcyjnych dla stosunku pracy w szczególności podporządkowania i ciągłości oraz działania na ryzyko pracodawcy. Wnioskodawca przewiduje możliwość zrezygnowania ze świadczenia usług w trakcie wykonywania zlecenia, dłuższych przerw pomiędzy przyjmowanymi zleceniami oraz nieprzyjęcia oferty przedstawionej przez Wnioskodawcę.

Opieka nad osobą niepełnosprawną może być wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę, ale z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w takiej sytuacji dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z cech mają charakter przeważający - umowy zlecenia czy umowy o pracę (por. wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 21 listopada 2019 r. VIII Pa 174/19 oraz wyrok SN z dnia 14 września 1998 r. sygn. I PKN 334/98).

Wskazać należy, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w danym okresie, którego data końcowa nie jest pewna z uwagi na zmienny stan zdrowia Osoby Podopiecznej, która nagle może wymagać opieki medycznej lub umieszczenia w placówce specjalistycznej, nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych.

Ponadto Wnioskodawca wskazał, że przedmiotem zlecenia będzie wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez Osobę Podopieczną, pomoc w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb, w tym również czynności

związane z jej odżywianiem, utrzymaniem przez Osobę Podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych, współprowadzenie gospodarstwa domowego, utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności Osoby Podopiecznej, przemieszczanie Osoby Podopiecznej oraz pozostałe czynności (niemedyczne) przy realizacji których nie będą wydawane bieżące polecenia co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca świadczenia pracy. Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni samodzielnie podejmuje decyzję co do sposobu, kolejności i formy wykonywania ww. czynności w zależności od potrzeb i możliwości Osoby Podopiecznej. Opiekun/Opiekunka nie wykonuje usług dla Wnioskodawcy tylko dla Osoby Podopiecznej. Z nią ustala dogodny czas świadczenia usług, dokładny ich zakres, nie jest w żaden sposób podporządkowany Wnioskodawcy, nie wykonuje jego poleceń opiekując się Osobą Podopieczną.

Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Takich czynności zdaniem Wnioskodawcy Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie wykonuje. W szczególności należy zwrócić uwagę, że nie tylko nie są wydawane żadne bieżące polecenia ani nie jest prowadzony stały nadzór nad realizacją zleconych zadań, ale Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną. Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni może przyjąć lub odrzucić ofertę opieki nad nową osobą, co nie pozwala stwierdzić ani ciągłości świadczenia pracy ani podlegania kierownictwu Wnioskodawcy w zakresie wykonywania zadań.

Wnioskodawca ze względu na posiadanie wyłącznie przez Zleceniobiorcę/Zleceniobiorczynię bieżących informacji o stanie zdrowia i potrzebach Osoby Podopiecznej oraz doświadczenie zawodowe pozostawił mu swobodę w sposobie i zakresie realizacji opisanych we wniosku czynności. W systemie "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego pracodawca określa przynajmniej godziny pracy i wyznacza zadania,

natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Taka sytuacja nie zachodzi jednak w przedstawionym we wniosku stosunku prawnym bowiem to Osoba Podopiecznego determinuje czas, miejsce i zakres wykonywania zleceń, a Wnioskodawca jedynie określa ramy czasowe i Osobę Podopiecznego.

Nadto w zakresie oceny stosunku prawnego opisanego we wniosku na uwagę zasługuje fakt, iż Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni otrzymuje wynagrodzenie jedynie za wykonaną w danym czasie pracę, powyższe podważa również istnienie po stronie Wnioskodawcy ryzyka gospodarczego i socjalnego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy. W sytuacji bowiem gdy Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pracuje wynagrodzenie nie jest mu należne.

Ponadto Wnioskodawca wskazał, że Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni ponosi pełną odpowiedzialność cywilną za wykonanie usługi, Spółka nie przyjmuje na siebie pełnego ryzyka związanego z zatrudnianiem.

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

Opieka na osobą niepełnosprawną może być wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę, ale z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w takiej sytuacji dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z cech mają charakter przeważający - umowy zlecenia czy umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 14 września 1998 r. sygn. I PKN 334/98). W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (brak podporządkowania, ciągłości pracy, ryzyka pracodawcy), rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron.

W przedmiotowej sprawie dla oceny powyższego znaczenie mają zatem również okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony umowy cywilnoprawnej. Z przedstawionego we wniosku stanu faktycznego wynika, że informacja o realizacji współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej jest przekazywana na etapie rekrutacji oraz poprzez zawarcie jednoznacznego cytowanego we wniosku postanowienia umowy. Z

treści klauzuli umownej jednoznacznie wynika, że strony zawierają umowę cywilnoprawną o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu Cywilnego i potwierdzają, że ich intencją i zamiarem nie jest zawarcie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy. Zatem strony opisanego stosunku prawnego od samego początku mają pełną świadomość jaki charakter umowy będzie ich łączyć.

Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. W przedstawionym stanie faktycznym zlecone usługi nie są wykonywane w warunkach podporządkowania Wnioskodawcy i na jego ryzyko, Opiekun/ Opiekunka może nie przyjąć oferty świadczenia usług opiekuńczych, może zrezygnować w trakcie ich wykonywania i nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie, gdy nie realizuje konkretnego zlecenia. Ponadto wykonywanie czynności nie następuje w sposób ciągły, bowiem po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną może nastąpić znaczna przerwa we współpracy z Wnioskodawcą, a dodatkowo strony umowy cywilnoprawnej wyrażają wolę nawiązania stosunku cywilnoprawnego.

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

*niepotrzebne skreślić

