GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa,2026-10-30

UNP:GIP-26-358924
GIP-GPP.5180.40.2026.2

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 z dnia 15 września 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 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 zdarzenia przyszłego wskazując, że prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki akcyjnej. Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej dotyczy planowanego modelu współpracy z osobami fizycznymi

prowadzącymi na własny rachunek działalność gospodarczą, którym ma zostać powierzona funkcja „dyrektora kontraktu" na podstawie umowy o świadczenie usług.

Wnioskodawca prowadzi działalność gospodarczą w zakresie wykonawstwa robót budowlanych dotyczących infrastruktury kolejowej i drogowej oraz obiektów inżynieryjnych.

Realizuje wieloletnie zadania inwestycyjne na rzecz zamawiających publicznych i prywatnych, w tym w reżimie zamówień publicznych. Wnioskodawca zamierza zawierać z osobami fizycznymi wykonującymi na własny rachunek działalność gospodarczą, umowy o świadczenie usług. Osobom tym ma być powierzana funkcja „dyrektora kontraktu", obejmująca wykonywanie czynności doradczych, nadzorczych, koordynacyjnych i reprezentacyjnych związanych z realizacją konkretnych kontraktów budowlanych.

Wnioskodawca wskazuje, że realizuje jednostkowe, wieloletnie zadania inwestycyjne o znacznej wartości. Każdy kontrakt ma odrębny budżet, harmonogram, ryzyko kontraktowe i wynik finansowy. Z uwagi na charakter rynku generalnego wykonawstwa infrastrukturalnego Wnioskodawca zamierza korzystać z usług osób posiadających kompetencje do samodzielnego prowadzenia kontraktów o dużej wartości, które prowadzą własną działalność gospodarczą i mogą świadczyć usługi również na rzecz innych podmiotów.

Model ma dotyczyć jednorodnego sposobu współpracy. Umowa ma być zawierana na czas oznaczony lub nieoznaczony, z prawem każdej ze stron do jej wypowiedzenia z zachowaniem uzgodnionego okresu wypowiedzenia. Strony mają wyrazić w umowie zamiar nawiązania stosunku cywilnoprawnego, do którego odpowiednio znajdą zastosowanie przepisy o zleceniu na podstawie art. 750 Kodeksu cywilnego.

Usługodawca ma świadczyć na rzecz Wnioskodawcy usługi doradcze i nadzorcze związane z realizacją kontraktów budowlanych. Zakres ten ma obejmować w szczególności doradztwo i nadzór nad planowaniem kontraktu, budżetem i harmonogramem, nadzór nad zgodnością robót z umową z zamawiającym, normami, standardami technicznymi i budżetem, identyfikowanie i rozwiązywanie problemów realizacyjnych, prowadzenie procedur dotyczących robót dodatkowych i zamiennych, sporządzanie raportów budżetowych i prognoz, opracowywanie rozwiązań optymalizujących proces realizacji, analizę warunków kontraktowych oraz szans i ryzyk, przygotowywanie i opiniowanie korespondencji z zamawiającym, wyszukiwanie i dobór podwykonawców i dostawców, negocjowanie umów, kontrolę ich wykonania i rozliczanie, kontrolę harmonogramów, budżetów i gospodarki materiałowej, reprezentowanie Wnioskodawcy na podstawie

pełnomocnictwa, koordynowanie prac zespołu realizującego kontrakt oraz współdziałanie z innymi jednostkami organizacyjnymi Wnioskodawcy.

Rezultatem usług ma być doprowadzenie do realizacji kontraktu zgodnie z umową z zamawiającym, w założonym budżecie i terminie. Usługodawca ma odpowiadać za dobór metod i środków prowadzących do tego rezultatu.

Według opisu Wnioskodawcy usługodawca będzie samodzielnie decydował o miejscu i czasie świadczenia usług. Wnioskodawca nie będzie wyznaczał godzin świadczenia usług, prowadził ewidencji czasu ani list obecności, wymagał obecności w określonym miejscu i czasie, rozliczał usługodawcy z liczby przepracowanych godzin ani stosował rozwiązań właściwych dla czasu pracy, w tym dotyczących godzin nadliczbowych, pory nocnej, niedziel i świąt.

Usługodawca nie będzie podlegał kierownictwu Wnioskodawcy. Wnioskodawca nie będzie wydawał poleceń dotyczących sposobu wykonywania usług. Przekazywanie informacji ma ograniczać się do danych o potrzebach Wnioskodawcy oraz terminach i wymaganiach wynikających z umów z zamawiającymi i z przepisów prawa budowlanego. Po stronie Wnioskodawcy ma zostać wskazana osoba do kontaktu i odbioru raportów, lecz nie osoba sprawująca nadzór pracowniczy nad usługodawcą.

Usługodawca ma być ujęty w schemacie organizacyjnym wyłącznie w celu odzwierciedlenia zakresu powierzonych zadań, kanałów komunikacji, miejsca funkcjonalnego w ramach współpracy oraz zakresu uprawnień w systemach teleinformatycznych. Ujęcie to ma mieć charakter porządkowy i funkcjonalny, nie ma oznaczać włączenia do struktury pracowniczej ani podległości służbowej.

Usługodawca nie ma być objęty regulaminem pracy ani regulaminem wynagradzania, nie ma uczestniczyć w ocenach okresowych pracowników, pracowniczych systemach premiowych ani w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nie mają być wobec niego stosowane sankcje porządkowe właściwe dla pracowników.

Umowa nie będzie przewidywała obowiązku osobistego świadczenia usług. Usługodawca ma być uprawniony do powierzenia całości lub części usług osobom trzecim, na własny koszt i ryzyko, po uprzednim zawiadomieniu i uzyskaniu zgody przez Wnioskodawcę. Przy czym ma odpowiadać za działania i zaniechania tych osób jak za własne. Usługodawca ma również zachować możliwość prowadzenia działalności i świadczenia usług na rzecz innych podmiotów, o ile nie jest ona sprzeczna z interesami spółki.

Wnioskodawca ma udostępnić, wyłącznie na czas trwania umowy i w celu jej wykonywania, komputer przenośny, telefon z abonamentem oraz – w określonych przypadkach – samochód. Udostępnienie ma następować na podstawie protokołu, a narzędzia nie mają być wykorzystywane w celach niezwiązanych ze świadczeniem usług. Wnioskodawca wskazuje, że udostępnienie narzędzi jest uzasadnione bezpieczeństwem informacji, ochroną danych i specyfiką inwestycji, a nie organizowaniem usługodawcy pracy w sposób pracowniczy.

Za usługi usługodawca ma otrzymywać miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe, powiększone o podatek od towarów i usług, płatne z dołu na podstawie prawidłowo wystawionej faktury. Do faktury ma być dołączany wykaz czynności wykonanych w okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie ma przysługiwać za okresy, w których usługi były świadczone, z zastrzeżeniem prawa do płatnej przerwy w wymiarze odpowiadającym 24 dniom.

Płatna przerwa ma być zgłaszana przez usługodawcę z wyprzedzeniem, bez udzielania jej przez Wnioskodawcę i bez uzależniania jej od zgody Wnioskodawcy. Niewykorzystanie przerwy nie ma rodzić prawa do ekwiwalentu ani powodować jej przeniesienia na kolejny rok. Umowa nie ma przewidywać świadczeń za czas niezdolności do świadczenia usług.

Wnioskodawca przewiduje możliwość umożliwienia usługodawcy, na jego własny koszt, korzystania z wybranych rozwiązań organizacyjnych lub świadczeń dostępnych także dla pracowników, w szczególności prywatnej opieki medycznej i kart sportowych. Koszt ma w całości ponosić usługodawca, przez potrącenie z wynagrodzenia albo refakturowanie. Podstawą korzystania ma być umowa cywilnoprawna, a nie przepisy prawa pracy lub regulacje wewnątrzzakładowe.

Usługodawca ma ponosić wobec Wnioskodawcy odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usług na zasadach ogólnych prawa cywilnego, w pełnej wysokości poniesionej szkody, obejmującej stratę rzeczywistą i utracone korzyści. Ma również ponosić odpowiedzialność wobec osób trzecich za skutki podejmowanych czynności oraz za udostępnione narzędzia na zasadach ogólnych prawa cywilnego.

Usługodawca ma prowadzić działalność gospodarczą we własnym imieniu, na własny rachunek i ryzyko, samodzielnie rozliczać należności publicznoprawne związane z działalnością oraz ponosić koszty tej działalności, z wyjątkiem wydatków ponoszonych w imieniu i na rzecz Wnioskodawcy na podstawie odrębnego umocowania.

W stosunkach zewnętrznych usługodawca ma posługiwać się oznaczeniem funkcji „dyrektor kontraktu". Oznaczenie to ma służyć identyfikacji roli wobec zamawiającego, inżyniera kontraktu i organów administracji oraz wynikać z wymagań dotyczących personelu kluczowego wykonawcy. Nie ma oznaczać zajmowania stanowiska pracowniczego.

Usługodawca ma przestrzegać standardów bezpieczeństwa informacji, ochrony danych osobowych i zasad etyki grupy kapitałowej w zakresie dotyczącym kontrahentów, a na terenie budowy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Wnioskodawca wskazuje, że obowiązki te wynikają z charakteru działalności, obowiązujących przepisów i wymogów bezpieczeństwa, a nie z podporządkowania pracowniczego.

Wnioskodawca oświadcza, że w opisanym modelu nie wystąpią: wyznaczanie miejsca i czasu świadczenia usług, polecenia dotyczące sposobu ich wykonywania, ewidencjonowanie czasu lub obecności, podporządkowanie przełożonemu, obowiązek osobistego świadczenia przy zakazie posługiwania się osobami trzecimi, nieodpłatne świadczenia pozapłacowe na zasadach pracowniczych, przejęcie przez Wnioskodawcę ryzyka gospodarczego i osobowego, ograniczenie odpowiedzialności usługodawcy na wzór odpowiedzialności pracownika, objęcie regulaminami prawa pracy, odpowiedzialność porządkowa lub inne sankcje o charakterze pracowniczym.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą współpracy Wnioskodawcy ze wskazaną osobą fizyczną powinny być umowy o świadczenie usług, do których zastosowanie znajdą przepisy Kodeksu cywilnego.

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

Art. 22 § 1 Kodeksu pracy określa podstawowe elementy 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. Ocena powinna obejmować całokształt rzeczywistych warunków wykonywania zobowiązania. Nie jest wystarczające ustalenie jednego elementu, jeżeli pozostałe okoliczności wskazują na odmienny charakter stosunku prawnego.

Art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy nakazuje traktować zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jak zatrudnienie na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Przepis ten ma przeciwdziałać obchodzeniu prawa pracy przez nadanie umowie cywilnoprawnej nazwy nieodpowiadającej rzeczywistym warunkom jej wykonywania. Nie oznacza jednak, że każda umowa zawarta z osobą fizyczną, każda współpraca długotrwała albo każda usługa wykonywana na rzecz przedsiębiorcy jest umową o pracę.

Art. 22 § 1² Kodeksu pracy zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Zastosowanie tego przepisu wymaga zatem ustalenia, że warunki wykonywania pracy odpowiadają elementom stosunku pracy, a cywilnoprawna forma służy zastąpieniu takiego zatrudnienia. Przy opisie przyszłego modelu przyjętym przez Wnioskodawcę nie zachodzi taka sytuacja.

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.

Do konstytutywnych cech stosunku pracy należy dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., sygn. akt I PK 110/06).

Zgodnie z ukształtowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniającym stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia jest 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 stwierdził wprost, iż brak bezwzględnego 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). Przedstawiony model zakłada natomiast możliwość powierzenia całości lub części usług osobom trzecim, na koszt i ryzyko usługodawcy, przy jego odpowiedzialności za działania tych osób. Brak obowiązku osobistego świadczenia stanowi okoliczność przemawiającą przeciwko kwalifikacji stosunku jako pracowniczego.

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).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego skrystalizował 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 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).

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 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).

Opisany we wniosku zakres działań obejmuje czynności eksperckie, decyzyjne, negocjacyjne i koordynacyjne. Koordynowanie prac zespołu, rozdzielanie zadań

i weryfikowanie ich wykonania nie oznacza jeszcze, że usługodawca sam podlega kierownictwu Wnioskodawcy. Dla oceny istotne jest, czy są to samodzielnie wykonywane elementy usługi, czy też w praktyce usługodawca otrzymuje wiążące instrukcje dotyczące sposobu realizacji zadań i pozostaje pod stałym nadzorem przełożonego.

Raportowanie o stanie budżetu, harmonogramie i wykonanych czynnościach może być elementem kontroli kontraktowej oraz obowiązkiem informacyjnym wynikającym z umowy o świadczenie usług. Sam obowiązek raportowania nie jest równoznaczny z kierownictwem pracodawcy. Inaczej należałoby ocenić sytuację, w której raporty służyłyby bieżącemu rozliczaniu godzin, obecności lub wykonywaniu poleceń osobowych, a nie odbiorowi i ocenie usług.

Kierownictwo pracodawcy jest jednym z najważniejszych elementów odróżniających stosunek pracy od stosunku cywilnoprawnego. Obejmuje ono co do zasady możliwość wiążącego określania sposobu wykonywania pracy, organizowania jej przebiegu, wyznaczania miejsca i czasu oraz stosowania instrumentów właściwych dla relacji pracowniczej. Ocenie podlega rzeczywista możliwość korzystania z tych uprawnień, a nie sama obecność w umowie ogólnych postanowień o współpracy lub nadzorze nad rezultatem.

W tym miejscu należy rozważyć również konstrukcję podporządkowania autonomicznego, która ma szczególne znaczenie w przypadku osób wykonujących funkcje kierownicze i zarządcze. Sam brak bieżących poleceń dotyczących sposobu wykonywania czynności nie wyklucza bowiem istnienia stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, podporządkowanie pracownicze może polegać na wyznaczaniu pracownikowi zadań i określaniu czasu pracy, przy pozostawieniu mu swobody co do sposobu ich realizacji. Na znaczenie tej konstrukcji zwrócono również uwagę w wyroku SN z 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, dotyczącym zatrudnienia na stanowisku dyrektora kontraktu. Natomiast w opisanym przez Wnioskodawcę modelu nie odpowiada on tej postaci podporządkowania pracowniczego. Rozstrzygające znaczenie należy przypisać nie tylko brakowi bieżącego kierownictwa, lecz również samodzielności organizacyjnej usługodawcy, brakowi wyznaczania miejsca i czasu świadczenia usług, możliwości korzystania z zastępstwa oraz ponoszeniu odpowiedzialności i ryzyka gospodarczego. Dyrektor kontraktu zachowa bowiem autonomię zawodową, będzie podejmował samodzielnie decyzje odnoszące się do całości dużej inwestycji budowlanej, koordynując cały proces budowy i ponosząc za swoje działania odpowiedzialność w pełnej

wysokości ewentualnej szkody. 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 modelu bowiem to usługodawca samodzielnie determinuje czas, miejsce i zakres wykonywania zlecenia, w tym posiada samodzielność w określaniu bieżących zadań.

Przy przyjęciu opisu wnioskodawcy spółka nie ma bowiem wyznaczać miejsca ani czasu świadczenia, ewidencjonować obecności ani stosować odpowiedzialności porządkowej. Osoba kontaktowa ma służyć wymianie informacji i odbiorowi raportów, a nie wykonywaniu uprawnień przełożonego. Taki model wskazuje na nadzór nad realizacją zobowiązania lub współdziałanie kontraktowe, a nie na podporządkowanie pracownicze, nawet w modelu podporządkowania autonomicznego.

Informowanie usługodawcy o terminach wynikających z umów z zamawiającymi oraz o wymaganiach prawa budowlanego nie musi oznaczać kierownictwa. Są to obiektywne warunki realizacji kontraktu, które usługodawca powinien uwzględnić w ramach należytej staranności zawodowej. Granica zostałaby przekroczona, gdyby Wnioskodawca samodzielnie ustalał rozkład dnia usługodawcy, wydawał mu bieżące polecenia co do kolejności i metod pracy albo wymagał dyspozycyjności w określonych godzinach.

Standardy compliance, bezpieczeństwa informacji, ochrony danych, etyki, BHP i ochrony przeciwpożarowej również nie przesądzają samodzielnie o podporządkowaniu. Wynikają one z regulacji prawnych, charakteru budowy, wymagań zamawiającego lub obowiązków kontraktowych wobec wykonawców. Wymaganie przestrzegania takich standardów powinno jednak pozostawać związane z bezpieczeństwem i legalnością realizacji usług, a nie służyć wprowadzeniu regulaminu pracy, kontroli czasu lub hierarchicznego zarządzania usługodawcą.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2021 r., sygn. akt III USKP 32/21, o zakwalifikowaniu stosunku prawnego jako stosunku pracy decydują faktyczne warunki wykonywania pracy, a nie nazwa umowy. Prowadzenie działalności gospodarczej, wystawianie faktur czy formalne zawarcie umowy o świadczenie usług nie wyłącza możliwości ustalenia stosunku pracy, jeżeli praca jest faktycznie wykonywana w warunkach podporządkowania pracowniczego, tj. pod kierownictwem zatrudniającego oraz w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym. Jeżeli w praktyce wystąpią elementy podporządkowania pracowniczego, w szczególności wiążące polecenia dotyczące sposobu

wykonywania usług, wyznaczanie miejsca lub czasu świadczenia, obowiązek osobistego świadczenia, egzekwowanie obecności albo stosowanie sankcji właściwych dla stosunku pracy, ocena może być odmienna.

Rozkład ryzyka jest istotną wskazówką przy odróżnianiu stosunku pracy od umowy cywilnoprawnej. W przedstawionym modelu usługodawca ma działać jako przedsiębiorca, na własny rachunek i ryzyko, ponosić koszty działalności oraz odpowiadać na zasadach ogólnych prawa cywilnego za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usług, w tym za pełną wysokość szkody. Nie mają mieć zastosowania ograniczenia odpowiedzialności materialnej właściwe dla pracowników.

Taki rozkład odpowiedzialności przemawia za cywilnoprawnym charakterem relacji, o ile odpowiada rzeczywistości. Nie jest jednak decydujący sam zapis umowy. Jeżeli w praktyce Wnioskodawca ponosiłby całe ryzyko wykonania, zapewniał stałą dyspozycyjność i wynagrodzenie niezależnie od świadczenia, a odpowiedzialność usługodawcy byłaby wyłączona lub czysto iluzoryczna, okoliczności te mogłyby osłabić znaczenie deklarowanego modelu gospodarczego.

Art. 353[1] Kodeksu cywilnego wyznacza jednak granice swobody umów. Strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Swoboda umów nie pozwala na wyłączenie stosunku pracy, jeżeli rzeczywiste warunki wykonywania zobowiązania odpowiadają art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Może natomiast uzasadniać wybór umowy cywilnoprawnej, gdy model jest rzeczywiście samodzielny, zadaniowy i obciążony ryzykiem gospodarczym usługodawcy.

Zamieszczona w umowie deklaracja stron o wyborze stosunku cywilnoprawnego ma znaczenie pomocnicze. Nie może zastąpić badania rzeczywistego sposobu wykonywania umowy ani przesądzić oceny na podstawie art. 22 § 1[1] Kodeksu pracy. Tak samo status przedsiębiorcy i wystawianie faktur nie wyłącza możliwości ustalenia stosunku pracy, jeżeli w praktyce występują jego konstytutywne elementy.

Sama wola stron nie decyduje również o tym, czy mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, czy współpracą w ramach umowy cywilnoprawnej, nie można jej jednak pomijać. Nazwa kontraktu również ma znaczenie, szczególnie jeśli obie strony świadomie wybrały taki rodzaj współpracy, co potwierdzają konkretne zapisy w umowie. Warto pamiętać, że przepisy kodeksu pracy nie zakładają automatycznie, że każda współpraca jest stosunkiem pracy (zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., sygn. akt II UKN

229/98). Na zasadzie swobody umów (art. 353^1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy) strony mogą zdecydować o rodzaju łączącego je stosunku prawnego, o ile rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązania odpowiada wybranej przez nie podstawie prawnej i nie realizuje przesłanek określonych w art. 22 § 1 KP. Odnosi się to również do wykonywania określonych czynności w sposób stały i za wynagrodzeniem, a więc do zatrudnienia rozumianego w szerokim znaczeniu tego pojęcia.

Zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. W konsekwencji znaczenie mogą mieć regulacje dotyczące zlecenia, w tym art. 734, art. 735, art. 740 i art. 742 Kodeksu cywilnego. Przepisy te pozwalają ukształtować odpłatne świadczenie usług, obowiązki informacyjne i rozliczenia w sposób odpowiadający profesjonalnemu obrotowi gospodarczemu.

W zakresie art. 22 § 1^2 Kodeksu pracy przedstawiony model, przy założeniu zgodności rzeczywistego wykonywania umowy z opisem, nie będzie stanowił niedopuszczalnego zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, ponieważ opisane warunki nie odpowiadają łącznie warunkom wykonywania pracy określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W opisanym przez Wnioskodawcę zdarzeniu przyszłym, przy założeniu, że umowa będzie rzeczywiście wykonywana w sposób przedstawiony we wniosku, planowany stosunek prawny nie będzie co do zasady stanowił stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Odpłatność oraz wykonywanie czynności na rzecz Wnioskodawcy przemawiają za istnieniem stosunku zobowiązaniowego, lecz same przez się nie przesądzają o jego pracowniczym charakterze. Odpłatność jest elementem stosunku pracy, ale występuje również w umowach cywilnoprawnych. Podobnie usługa może być świadczona na rzecz konkretnego przedsiębiorcy bez powstania stosunku pracy.

Miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe, fakturowanie i wykaz wykonanych czynności są zgodne z odpłatną umową o świadczenie usług. Ryczałtowy sposób rozliczenia nie jest samodzielnie rozstrzygający. Istotne jest, czy wynagrodzenie jest należne za pozostawanie w dyspozycji Wnioskodawcy i czas pracy, czy za wykonywanie uzgodnionych usług. Z przedstawionego opisu wynika, że ma ono przysługiwać za świadczenie usług, a nie za samą gotowość do pracy.

Również przewidziana płatna przerwa nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. Jej znaczenie należy oceniać w kontekście wszystkich warunków: ma być zgłaszana, a nie

udzielana przez Wnioskodawcę, nie ma być objęta instytucjami urlopowymi, nie ma być przenoszona ani zamieniana na ekwiwalent, a umowa nie ma przewidywać pracowniczych świadczeń za niezdolność do świadczenia usług. Jeżeli jednak w praktyce przerwa byłaby zatwierdzana, ewidencjonowana i rozliczana jak urlop pracowniczy, okoliczność ta wymagałaby odmiennej oceny w całokształcie relacji.

Wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy jest odrębnym, istotnym elementem art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W opisanym modelu usługodawca ma samodzielnie decydować, kiedy i skąd wykonuje poszczególne czynności. Wnioskodawca nie ma ustalać godzin pracy ani stosować konstrukcji właściwych dla czasu pracy.

To, że część czynności z natury rzeczy musi być wykonywana na terenie budowy, nie oznacza jeszcze wyznaczenia miejsca pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Miejsce może wynikać z przedmiotu usługi, położenia inwestycji, wymogów dostępu lub potrzeby dokonania czynności przy obiekcie. Decydujące byłoby ustalenie czy usługodawca ma swobodę organizacji świadczenia, czy też spółka narzuca mu stałe miejsce i godziny obecności oraz egzekwuje ich przestrzeganie.

Wykorzystanie samochodu lub innych narzędzi w związku z rozciągniętym frontem robót nie zmienia tej oceny. Narzędzia mogą służyć wykonaniu usługi i bezpieczeństwu informacji. Jeżeli jednak ich udostępnienie w praktyce byłoby połączone z obowiązkiem codziennej obecności w określonej lokalizacji, obowiązkiem pozostawania w dyspozycji albo ewidencją czasu, należałoby oceniać te okoliczności łącznie z pozostałymi przejawami podporządkowania.

Udostępnienie narzędzi przez Wnioskodawcę ma charakter neutralny, jeżeli jest środkiem umożliwiającym prawidłowe i bezpieczne wykonanie konkretnej usługi, a usługodawca odpowiada za nie na zasadach cywilnoprawnych. Sam fakt, że narzędzie stanowi własność zleceniodawcy, nie jest cechą wyłączną stosunku pracy. Znaczenie może uzyskać dopiero w połączeniu z innymi okolicznościami wskazującymi, że usługodawca został organizacyjnie i hierarchicznie włączony do przedsiębiorstwa jak pracownik.

Ujęcie usługodawcy w schemacie organizacyjnym może mieć znaczenie porządkowe, funkcjonalne lub związane z zarządzaniem dostępem do systemów i informacji. Nie tworzy samoistnie stosunku pracy. Ocena zależy od tego, czy schemat jest źródłem wiążących uprawnień kierowniczych wobec usługodawcy, czy jedynie odzwierciedla kanały komunikacji i zakres odpowiedzialności kontraktowej.

Podobnie oznaczenie „dyrektor kontraktu" może służyć komunikacji z zamawiającym i uczestnikami procesu budowlanego. Nazwa funkcji nie przesądza ani o istnieniu, ani o braku stosunku pracy. Jeżeli za oznaczeniem nie idą uprawnienia i obowiązki charakterystyczne dla podporządkowania pracowniczego, nie stanowi ono samodzielnej podstawy kwalifikacji.

Długotrwałość lub nieoznaczony czas trwania umowy również nie przesądza o jej pracowniczym charakterze. Umowa o świadczenie usług może być zawarta na czas nieoznaczony, a ciągłość świadczenia może wynikać z wieloletniego charakteru kontraktu. Okoliczności te mogą jednak nabrać znaczenia, jeżeli towarzyszą im stała dyspozycyjność, wyłączność, obowiązek osobistej pracy, podporządkowanie i rozliczanie czasu.

W opisanym zdarzeniu przyszłym Wnioskodawca nie przedstawia planu zastąpienia istniejących umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, lecz zamierza nawiązywać nowe relacje z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą. Sam ten fakt nie wyłącza zastosowania art. 22 § 1^2 Kodeksu pracy, ponieważ również nowa umowa może w rzeczywistości odpowiadać warunkom zatrudnienia pracowniczego. Decydujące jest jednak to, czy warunki te rzeczywiście wystąpią.

Przy przyjęciu wszystkich założeń wskazanych przez Wnioskodawcę nie występują łącznie elementy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Nie ma kierownictwa w znaczeniu pracowniczym, wyznaczania miejsca i czasu, obowiązku osobistego świadczenia ani pracowniczego rozkładu ryzyka. W tych warunkach zawarcie umowy o świadczenie usług nie będzie niedopuszczalnym zastąpieniem umowy o pracę.

W świetle przedstawionego opisu i przy założeniu, że planowana umowa będzie wykonywana rzeczywiście zgodnie z tym opisem, stosunek prawny z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, której powierzono funkcję „dyrektora kontraktu", nie będzie co do zasady stosunkiem pracy. O wyniku tej oceny decyduje przede wszystkim brak pracowniczego kierownictwa oraz brak wyznaczania przez Wnioskodawcę miejsca i czasu świadczenia, a także możliwość posłużenia się osobami trzecimi i obciążenie usługodawcy ryzykiem gospodarczym.

Nie zmieniają tej oceny, rozpatrywane samodzielnie, odpłatność, świadczenie usług na rzecz Wnioskodawcy, ekspercki i koordynacyjny charakter czynności, raportowanie, obowiązek przestrzegania standardów compliance, udostępnienie narzędzi, ujęcie w schemacie organizacyjnym, oznaczenie funkcji „dyrektor kontraktu", miesięczny ryczałt, możliwość płatnej przerwy ani nieoznaczony czas trwania umowy. Każda z tych

okoliczności może jednak podlegać ponownej ocenie w powiązaniu z rzeczywistymi przejawami podporządkowania.

Powyższa kwalifikacja prawna zachowuje aktualność pod warunkiem, że rzeczywisty sposób wykonywania umowy będzie w pełni odpowiadał przyjętym przez Wnioskodawcę założeniom. Gdyby w praktyce Wnioskodawca zaczął jednostronnie ustalać sztywne godziny pracy, kontrolować obecności, wydawać wiążące polecenia służbowe lub przyznawać określone świadczenia pracownicze, (np. premię) wówczas na podstawie art. 22 § 1^2 Kodeksu pracy, relacja mogłaby zostać zakwestionowana i uznana za stosunek pracy.

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 (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

*niepotrzebne skreślić