



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-12



UNP:GIP-26-329501

GIP-GPP.5180.21.2026.5

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 11 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.),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 11 września 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 zdarzenia przyszłego, wskazując, że wpłynął do niego wniosek Kierownika Ośrodka Kuratorskiego o powierzenie funkcji wychowawcy w (dalej jako: „Ośrodek”) osobie pełniącej obecnie funkcję kuratora społecznego.

Wnioskodawca wskazał, że zgodnie z art. 170 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, osoby niebędące zawodowymi kuratorami sądowymi realizują zadania w ośrodku kuratorskim na podstawie umowy zawartej z dyrektorem sądu rejonowego.

Wnioskodawca planuje zawrzeć z osobą fizyczną niebędącą zawodowym kuratorem sądowym umowę zlecenia, której przedmiotem będzie prowadzenie zajęć profilaktycznych, opiekuńczo-wychowawczych, resocjalizacyjnych i terapeutycznych z nieletnimi oraz pełnienie obowiązków wychowawcy w Ośrodku.

Z przedstawionego projektu umowy wynika, że do obowiązków zleceńbiorky należeć będzie w szczególności prowadzenie zajęć psychoedukacyjnych, socjoterapeutycznych oraz korekcyjno-edukacyjnych, organizowanie nieletnim czasu wolnego, prowadzenie zajęć rekreacyjno-sportowych, kulturalnych i rozwijających zainteresowania, udzielanie pomocy w nauce, sprawowanie bezpośredniej opieki nad nieletnimi oraz zapewnienie im bezpiecznych warunków pobytu w ośrodku i podczas zajęć organizowanych poza jego siedzibą.

Zleceńbiorca będzie również zobowiązany do współpracy z Kierownikiem Ośrodka Kuratorskiego, zawodowymi kuratorami sądowymi, rodzicami lub opiekunami prawnymi nieletnich, szkołami oraz lokalnymi instytucjami wspierającymi.

Przedmiot umowy ma być realizowany w wymiarze 8 godzin tygodniowo, co odpowiada nie mniej niż 32 godzinom zegarowym w miesiącu. Zajęcia będą odbywały się w ramach godzin otwarcia Ośrodka, tj. w godzinach 14:00–18:00. Szczegółowy rozkład i terminy prowadzenia zajęć mają być ustalane w miesięcznym harmonogramie pracy Ośrodka przez Kierownika Ośrodka w porozumieniu ze zleceńbiorcą.

Projekt umowy przewiduje obowiązek osobistego wykonywania powierzonych zadań. Powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej wymaga uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy.

Zleceniobiorca ma wykonywać czynności samodzielnie, bez kierownictwa ze strony Zleceniodawcy, jednak jest zobowiązany stosować się do wskazówek Zleceniodawcy co do sposobu wykonywania umowy. Zleceniobiorca ma także obowiązek przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, zasad BHP i PPOŻ, Standardów Ochrony Małoletnich, zasad ochrony danych osobowych oraz prowadzenia dokumentacji przebiegu pracy z nieletnimi w dzienniku zajęć ośrodka kuratorskiego. Ponadto zleceniobiorca ma obowiązek sporządzania – na polecenie Kierownika Ośrodka – dokumentacji indywidualnej nieletnich i materiałów do sprawozdań z wykonania środka wychowawczego.

Za prawidłowe i terminowe wykonywanie przedmiotu umowy zleceniobiorcy ma przysługiwać wynagrodzenie określone w projekcie umowy. Podstawą wypłaty wynagrodzenia ma być arkusz rozliczeniowy przepracowanego czasu wykonywania usług zatwierdzany przez Kierownika Ośrodka Kuratorskiego.

Projekt umowy przewiduje również, że każda ze stron może wypowiedzieć umowę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a Zleceniodawca może rozwiązać ją ze skutkiem natychmiastowym w przypadkach określonych w umowie.

Jednocześnie w § 3 oraz § 8 ust. 1 projektu umowy strony zamierzają oświadczyć, że zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy oraz że umowa nie jest umową o pracę, a stosunek stron nie ma charakteru stosunku pracy.

Wnioskodawca wskazał przy tym, że zapisy dotyczące weryfikacji zleceniobiorcy, bezpieczeństwa nieletnich, przestrzegania procedur i standardów wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących i – w jego ocenie – nie stanowią przejawu pracowniczego kierownictwa.

Wnioskodawca podkreślił również, że w rzeczywistości sposób wykonywania umowy nie będzie się różnił od sposobu wykonywania czynności przez zawodowych kuratorów sądowych prowadzących zajęcia w Ośrodku Kuratorskim.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie dopuszczalne jest zawarcie umowy zlecenia z osobą niebędącą zawodowym kuratorem sądowym na powierzenie jej obowiązków wychowawcy w Ośrodku, bez ryzyka zakwestionowania cywilnoprawnego charakteru tej umowy i uznania jej za umowę o pracę. W ocenie

wnioskodawcy okoliczność, że zleceniobiorca będzie wykonywał czynności w miejscu i ramach czasowych wynikających z funkcjonowania Ośrodka, a także będzie zobowiązany do przestrzegania określonych procedur i standardów, wynika z charakteru placówki oraz obowiązujących przepisów prawa i nie oznacza podporządkowania pracowniczego.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks 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. Stosownie do art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z kolei art. 22 § 1² Kodeksu pracy stanowi, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

W myśl art. 353¹ Kodeksu cywilnego strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Na podstawie art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Natomiast art. 750 Kodeksu cywilnego przewiduje, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Stosownie do art. 170 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich osoby niebędące zawodowymi kuratorami sądowymi realizują zadania w ośrodku kuratorskim na podstawie umowy zawartej z dyrektorem sądu rejonowego. Z kolei art. 170 ust. 1 tej ustawy stanowi, że Prezes sądu rejonowego, na wniosek kierownika ośrodka kuratorskiego, kieruje do realizacji zadań w ośrodku kuratorskim zawodowego kuratora sądowego.

Z powyższych przepisów wynika, że ustawodawca przewidział możliwość powierzania zadań w ośrodku kuratorskim osobom niebędącym zawodowymi kuratorami sądowymi na podstawie umowy zawartej z dyrektorem sądu rejonowego. Przepisy te nie

przesądzać jednak o cywilnoprawnym charakterze każdego stosunku prawnego powstałego na ich podstawie i nie wyłączają stosowania art. 22 Kodeksu 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 nieprawidłowe.

O charakterze prawnym stosunku łączącego strony nie decyduje bowiem sama nazwa zawartej umowy, lecz przede wszystkim rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków oraz występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

W orzecznictwie wskazuje się, że treścią stosunku pracy jest osobiste wykonywanie pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia. Tak wskazał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 9 kwietnia 2025 r., sygn. akt III AUa 349/24.

Jednocześnie przy kwalifikowaniu danego stosunku prawnego konieczne jest uwzględnienie całego zespołu jego cech oraz ocena, które z nich mają charakter przeważający. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., sygn. akt II PK 97/18, wskazał, że przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług należy wziąć pod uwagę cały zespół cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważyć, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, relacja prawna stron podlega zakwalifikowaniu jako stosunek pracy, choćby występowały w niej również elementy charakterystyczne dla umów prawa cywilnego.

Mając powyższe na uwadze, przedstawiony we wniosku stosunek prawny należy ocenić według następujących przesłanek.

Pierwszą okolicznością podlegającą ocenie jest osobisty charakter świadczenia pracy. Z § 2 ust. 7 projektu umowy wynika, że zleceniobiorca zobowiązuje się do osobistego wykonywania powierzonych zadań, a powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej wymaga uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy. Tym samym możliwość posłużenia się zastępcą nie została pozostawiona swobodnej decyzji osoby wykonującej czynności. Zastępstwo jest uzależnione od uprzedniej zgody Zleceniodawcy.

Nie jest to zatem sytuacja, w której wykonawca może według własnego uznania powierzyć wykonanie zobowiązania innej osobie i samodzielnie organizować sposób

realizacji usługi. Przeciwnie, zasadą ma być osobiste wykonywanie powierzonych obowiązków przez konkretnie wskazaną osobę.

Zasada osobistego wykonywania pracy należy do podstawowych cech stosunku pracy. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 11 maja 2022 r., sygn. akt III AUa 1344/20, wskazał, że stosunek pracy charakteryzuje się m.in. koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracodawcy, wykonywaniem pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatnością za wykonaną pracę. Sąd ten podkreślił, że zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, iż pracownik powinien wykonywać pracę osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Podobnie Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt III AUa 1572/17, wskazał, że do cech pracy w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy należy jej osobiste wykonywanie przez pracownika. Znaczenie tej okoliczności jest szczególnie istotne z uwagi na charakter powierzonych czynności. Zleceniobiorca ma bowiem nie tylko prowadzić określone zajęcia, lecz również sprawować bezpośrednią opiekę nad nieletnimi, zapewniać im bezpieczeństwo, organizować ich czas, udzielać pomocy w nauce oraz realizować zadania o charakterze profilaktycznym, opiekuńczo-wychowawczym, resocjalizacyjnym i terapeutycznym. Świadczenie tego rodzaju pracy jest bezpośrednio związane z osobą wykonującego ją wychowawcy. Nie chodzi zatem o wykonanie jednorazowego, indywidualnie określonego rezultatu, który mógłby zostać wykonany przez dowolnie wskazaną osobę, lecz o osobiste i powtarzalne wykonywanie określonych czynności w ramach organizacji Ośrodka. W tym zakresie projektowana umowa wykazuje zatem istotną cechę stosunku pracy, jaką jest osobiste świadczenie pracy.

Drugą i szczególnie istotną przesłanką jest podporządkowanie pracownicze. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy stanowi jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od innych stosunków prawnych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt I PK 126/19, wskazał, że podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest wiodącą cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. W orzecnictwie zwraca się jednocześnie uwagę, że podporządkowanie pracownicze nie musi przybierać postaci stałego, bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem. Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 4 grudnia 2019 r., sygn. akt II PK 97/18, wskazał, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem przełożonego nad sposobem czy tempem wykonywania czynności. Wystarczające może być wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości pracy. Podobnie Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 15 stycznia 2025 r., sygn. akt III AUa 32/24, wskazał, że na podporządkowanie składa się kilka elementów, w szczególności dotyczących sposobu wykonania pracy, czasu oraz miejsca jej wykonywania. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. W podobnym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., sygn. akt III PSKP 18/22, wskazując, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane.

Projektowana umowa w § 1 ust. 4 stanowi wprawdzie, że zleceniobiorca będzie wykonywał czynności samodzielnie, bez kierownictwa ze strony Zleceniodawcy, jednak jednocześnie zobowiązuje go do stosowania się do wskazówek Zleceniodawcy co do sposobu wykonywania umowy. Ponadto zgodnie z § 4 ust. 3 projektu umowy szczegółowy rozkład i terminy prowadzenia zajęć ustalane są w miesięcznym harmonogramie pracy Ośrodka Kuratorskiego przez Kierownika Ośrodka w porozumieniu ze zleceniobiorcą. Oznacza to, że osoba wykonująca obowiązki wychowawcy nie będzie samodzielnie decydowała o tym, kiedy wykonuje powierzone czynności. Jej praca będzie musiała zostać włączona w harmonogram funkcjonowania Ośrodka. W tym zakresie występuje element organizacyjnego podporządkowania. Okoliczność, że szczegółowy harmonogram ma być ustalany „w porozumieniu” ze zleceniobiorcą, nie oznacza jeszcze, że zleceniobiorca uzyskuje pełną swobodę w zakresie organizacji własnej pracy. Ostatecznie bowiem jego czynności mają być wykonywane w ramach harmonogramu pracy Ośrodka, a więc w ramach organizacji procesu pracy ustalonej dla placówki. Nie zmienia tej oceny fakt, że godziny funkcjonowania Ośrodka oraz niektóre wymagania organizacyjne wynikają z przepisów prawa.

Należy bowiem odróżnić źródło obowiązku przestrzegania określonych reguł od sposobu organizacji pracy konkretnej osoby. To, że ustawodawca określa określone

wymogi dotyczące funkcjonowania placówki, bezpieczeństwa nieletnich czy organizacji zajęć, nie wyłącza możliwości wystąpienia podporządkowania pracowniczego.

W niniejszej sprawie zleceniobiorca ma wykonywać pracę w wymiarze 8 godzin tygodniowo, w ramach godzin funkcjonowania Ośrodka, tj. w godzinach 14:00–18:00, a szczegółowy rozkład i terminy zajęć mają być ustalane przez Kierownika Ośrodka. Ponadto zleceniobiorca ma wykonywać określone czynności dokumentacyjne na polecenie Kierownika Ośrodka.

Zgodnie z § 2 ust. 6 projektu umowy zleceniobiorca jest zobowiązany do sporządzania – na polecenie Kierownika Ośrodka – dokumentacji indywidualnej nieletnich i materiałów do sprawozdań z wykonania środka wychowawczego. Nie jest to wyłącznie obowiązek przestrzegania abstrakcyjnych przepisów prawa. Jest to możliwość wydania konkretnej dyspozycji przez osobę kierującą pracą Ośrodka.

W tym kontekście istotne znaczenie ma również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., sygn. akt I PSKP 18/21. Sąd wskazał w nim, że w umowie zlecenia mogą występować pewne cechy kierownictwa i podporządkowania, jednak wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań stanowi cechę charakterystyczną kierownictwa typowego dla stosunku pracy.

W przedstawionym przypadku możliwość wydawania przez Kierownika Ośrodka konkretnych poleceń dotyczących realizacji obowiązków wynika wprost z projektu umowy. Dotyczy to w szczególności sporządzania określonej dokumentacji, a więc czynności, których wykonanie może zostać skonkretyzowane przez Kierownika Ośrodka w toku realizacji umowy.

W konsekwencji, pomimo formalnego zastrzeżenia w umowie braku kierownictwa, jej pozostałe postanowienia wskazują na podporządkowanie organizacyjne zleceniobiorcy. Istotne znaczenie ma także okoliczność, że – jak wskazał sam wnioskodawca – rzeczywisty sposób wykonywania umowy nie będzie się różnił od sposobu wykonywania czynności przez zawodowych kuratorów sądowych prowadzących zajęcia w Ośrodku Kuratorskim. Oznacza to, że osoba wykonująca zadania na podstawie projektowanej umowy ma zostać włączona w istniejącą organizację pracy Ośrodka i wykonywać zadania w sposób odpowiadający sposobowi wykonywania tych samych zadań przez osoby funkcjonujące w strukturze Ośrodka.

W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że podporządkowanie pracownicze może mieć charakter autonomiczny. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2016 r., sygn. akt

II UK 439/15, wskazał, że podporządkowanie może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, przy pozostawieniu pracownikowi pewnego zakresu swobody co do sposobu ich realizacji. Podobnie Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z dnia 21 marca 2019 r., sygn. akt III AUa 156/18, wskazał, że podporządkowanie autonomiczne polega na tym, iż pracodawca wyznacza pracownikowi zadania do wykonania, pozostawiając mu swobodę co do sposobu ich realizacji.

W realiach przedstawionego przypadku zleceniobiorca może zatem zachowywać pewną samodzielność co do metody prowadzenia zajęć, sposobu pracy wychowawczej czy doboru metod oddziaływania na nieletnich, nie oznacza to jednak braku podporządkowania, jeżeli zasadnicze elementy organizacji pracy, w tym czas, miejsce, zakres bieżących zadań oraz obowiązek wykonania konkretnych poleceń, pozostają określone w ramach organizacji Ośrodka.

W wyroku z dnia 15 stycznia 2025 r., sygn. akt III AUa 32/24, Sąd Apelacyjny w Poznaniu podkreślił właśnie, że pracownik może dysponować większą samodzielnością i niezależnością przy wykonywaniu pracy, jednak nie oznacza to samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ należy to do sfery podmiotu organizującego proces pracy.

W konsekwencji w przedstawionym stanie faktycznym występują cechy podporządkowania charakterystyczne dla stosunku pracy.

Kolejną przesłanką jest rozłożenie ryzyka związanego z zatrudnieniem. Stosunek pracy charakteryzuje się wykonywaniem pracy na rzecz i na ryzyko pracodawcy. Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 9 kwietnia 2025 r., sygn. akt III AUa 349/24, wskazał, że treścią stosunku pracy jest m.in. wykonywanie pracy na rzecz i na ryzyko pracodawcy. Z kolei Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 9 stycznia 2020 r., sygn. akt III AUa 570/19, wskazał, że do konstruktywnych cech stosunku pracy należy wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko osobowe, ekonomiczne, organizacyjne i socjalne związane z zatrudnieniem pracownika.

W przedstawionym przypadku zleceniobiorca ma wykonywać pracę w ramach organizacji wnioskodawcy oraz Ośrodka. To wnioskodawca zapewnia miejsce wykonywania czynności, organizację Ośrodka, jego funkcjonowanie, warunki lokalowe oraz organizacyjne niezbędne do realizacji zadań. Zleceniobiorca nie organizuje samodzielnie działalności Ośrodka, nie ponosi kosztów jego funkcjonowania i nie decyduje o zasadach jego organizacji. Nie ponosi również ryzyka gospodarczego związanego

z funkcjonowaniem placówki. W szczególności zleceniobiorca nie jest zobowiązany do osiągnięcia określonego rezultatu gospodarczego, od którego uzależnione byłoby jego wynagrodzenie. Przedmiotem jego obowiązków jest wykonywanie określonych, powtarzalnych czynności związanych z prowadzeniem zajęć i sprawowaniem opieki nad nieletnimi.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy ma być wypłacane za prawidłowe i terminowe wykonywanie powierzonych czynności, a podstawą jego wypłaty ma być arkusz rozliczeniowy przepracowanego czasu zatwierdzany przez Kierownika Ośrodka. Taki sposób ustalenia wynagrodzenia wskazuje na powiązanie świadczenia z wykonywaniem pracy w określonym wymiarze, a nie z osiągnięciem przez zleceniobiorcę samodzielnego rezultatu gospodarczego.

Praca tego rodzaju odpowiada modelowi pracy starannego działania. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 19 listopada 2020 r., sygn. akt III AUa 1052/19, wskazał, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy.

Na ocenę rozłożenia ryzyka wpływa również sposób organizacji pracy. To wnioskodawca ponosi konsekwencje funkcjonowania Ośrodka jako placówki, zapewnia jego zaplecze organizacyjne oraz ustala zasady, w ramach których realizowane są zajęcia. Zleceniobiorca nie przejmuje na siebie ryzyka prowadzenia działalności organizacyjnej Ośrodka ani ryzyka ekonomicznego związanego z jego funkcjonowaniem. Samo nałożenie na zleceniobiorcę obowiązku przestrzegania zasad bezpieczeństwa i ponoszenia odpowiedzialności za sposób wykonywania powierzonych czynności nie oznacza przejęcia przez niego ryzyka organizacyjnego czy gospodarczego prowadzenia Ośrodka. W świetle powyższego zasadnicze ryzyko organizacyjne i ekonomiczne związane z wykonywaniem pracy ponosi zleceniodawca.

Ostatnią z analizowanych przesłanek jest wola stron i wynikająca z art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody umów. Wnioskodawca zamierza zawrzeć umowę zlecenia, a w jej treści strony mają jednoznacznie oświadczyć, że umowa nie jest umową o pracę. W § 3 projektu umowy wskazano, że zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy, natomiast § 8 ust. 1 stanowi, że strony zgodnie oświadcniają, iż umowa nie jest umową o pracę, a stosunek stron nie ma charakteru stosunku pracy.

Postanowienia te nie mogą jednak samodzielnie przesądzać o charakterze prawnym stosunku. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Wola stron może mieć znaczenie przy kwalifikowaniu stosunku prawnego, jednak jej znaczenie jest uzależnione od charakteru występujących w danym stosunku cech.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2019 r., sygn. akt I UK 201/18, wskazał, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Podobnie w wyroku z dnia 4 października 2017 r., sygn. akt III UK 204/16, Sąd Najwyższy wskazał, że w razie wątpliwości co do charakteru umowy należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej.

W rezultacie projektowana umowa zlecenia, przy zachowaniu przedstawionych we wniosku warunków wykonywania czynności, nie może zostać uznana za umowę cywilnoprawną, jeżeli faktyczny sposób wykonywania obowiązków będzie odpowiadał przedstawionemu opisowi.

W konsekwencji przedstawiony we wniosku stosunek prawny, przy założeniu wykonywania obowiązków na zasadach opisanych we wniosku i w projekcie umowy, będzie stanowił stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Nie zmienia tej oceny nazwanie projektowanej umowy umową zlecenia ani zamieszczenie w niej postanowień wyłączających uprawnienia pracownicze, ponieważ o kwalifikacji stosunku prawnego decydują jego rzeczywiste cechy, a nie wyłącznie przyjęta przez strony nazwa. Jak wskazano w wyżej przywołanym orzecznictwie o charakterze prawnym stosunku łączącego strony decyduje bowiem nie nazwa zawartej umowy, lecz przede wszystkim rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków oraz występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Opisane we wniosku warunki wykonywania obowiązków wskazują bowiem na przewagę cech stosunku 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 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

