



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-09-07



UNP:GIP-26-297676

GIP-GPP.5180.5.2026.3

DECYZJA

w sprawie interpretacji indywidualnej Głównego Inspektora Pracy

Na podstawie art. 14b ust. 8 w związku z art. 18 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) po rozpatrzeniu wniosku

z dnia 7 sierpnia 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 7 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 przedstawił zdarzenie przyszłe dotyczące modelu współpracy z osobami posiadającymi kwalifikacje zawodowe do wykonywania usług fryzjerstwa męskiego i usług barberskich w prowadzonej przez niego sieci salonów. Współpraca miałaby zostać oparta na umowie o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Przedmiotem umowy ma być wykonywanie na rzecz klientów salonu zaakceptowanych przez usługodawcę usług, w szczególności strzyżenia włosów, stylizacji fryzury, strzyżenia i pielęgnacji zarostu, golenia oraz konsultacji dotyczących fryzury i pielęgnacji. Usługodawca ma wykonywać czynności osobiście albo, w przypadkach przewidzianych umową i procedurą zastępstw, przy pomocy odpowiednio wykwalifikowanego zastępcy.

Wnioskodawca wskazał, że strony będą świadomie wybierać cywilnoprawną podstawę współpracy. Usługodawca ma być poinformowany między innymi o braku gwarancji stałego wymiaru godzin, stałego wynagrodzenia i urlopu pracowniczego, a także o niestosowaniu regulaminu pracy, listy obecności, poleceń służbowych i kar porządkowych.

Zgodnie z projektem umowy, zasadami korzystania z salonu i formularzem dostępności usługodawca ma wskazywać dni oraz przedziały godzinowe, w których może świadczyć usługi. Wybór ten jest jednak dokonywany wyłącznie w godzinach funkcjonowania salonu i dostępności jego infrastruktury. W razie kolizji zgłoszeń kilku usługodawców koordynator salonu zestawia zgłoszenia i proponuje zmianę wymagającą akceptacji usługodawcy.

Udostępnione przedziały są wprowadzane do systemu rezerwacyjnego salonu i stają się widoczne dla klientów. Zgodnie z procedurą rezerwacji rezerwację dokonaną w dobrowolnie otwartym przedziale uważa się za zaakceptowaną, jeżeli usługodawca nie odrzuci jej w uzgodnionym terminie. Po zaakceptowaniu rezerwacji usługodawca ma obowiązek wykonać usługę, uzgodnić z klientem zmianę terminu albo zapewnić zastępstwo na warunkach określonych w dokumentach współpracy.

Usługodawca może nie udostępnić przyszłych terminów, ograniczyć liczbę przyjmowanych klientów, wyłączyć określony rodzaj usługi, zmienić dostępność

w przedziale, w którym nie dokonano rezerwacji, albo odmówić nowego zlecenia przed jego przyjęciem. Po przyjęciu rezerwacji swoboda ta ustępuje jednak obowiązkowi obsłużenia konkretnego klienta w miejscu i czasie wynikającym z systemu rezerwacyjnego.

Usługodawca nie ma obowiązku przebywania w salonie poza czasem potrzebnym do wykonania przyjętych usług oraz bezpośrednio związanych z nimi czynności. Nie ma też otrzymywać bieżących poleceń co do techniki strzyżenia, kolejności czynności zawodowych, doboru narzędzi ani sposobu prowadzenia konsultacji z klientem. Metodę wykonania usługi dobiera zgodnie z kwalifikacjami, zasadami sztuki, wymaganiami sanitarnymi i ustaleniami z klientem.

Wnioskodawca organizuje natomiast miejsce i zaplecze wykonywania usług. Zapewnia lokal salonu, stanowiska fryzjerskie, fotele, lustra, myjnie, media, zaplecze sanitarne, system rezerwacyjny, terminal płatniczy, recepcję oraz materiały potrzebne do obsługi klientów. Usługodawca może korzystać z własnych narzędzi osobistych, w szczególności maszynek, trymerów, nożyczek i grzebieni, odpowiadając za ich stan techniczny i higieniczny.

Usługi są oferowane według cennika salonu. Usługodawca nie może samodzielnie zmieniać cen bez uzgodnienia z wnioskodawcą, może natomiast zrezygnować z oferowania w przyszłości określonego rodzaju usługi. Płatności klientów są przyjmowane i ewidencjonowane przez salon przy użyciu jego kasy, terminala i systemu rozliczeniowego.

Wnioskodawca może weryfikować przestrzeganie zasad higieny, bezpieczeństwa, ochrony danych, korzystania z infrastruktury, zakres zaakceptowanej rezerwacji oraz obsługę reklamacji. Salon może odmówić udostępnienia konkretnego urządzenia lub stanowiska w razie bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia, awarii, braku wymaganej dezynfekcji albo naruszenia praw klienta. Płatności mogą być przyjmowane przez salon i przypisywane usługodawcy w systemie rozliczeniowym, a wynagrodzenie usługodawcy jest ustalane z uwzględnieniem uzgodnionych zasad rozliczania rabatów, bonów, reklamacji i zwrotów.

Usługodawca ma obowiązek po każdej usłudze usunąć powstałe odpady, zdezynfekować używane powierzchnie i narzędzia oraz pozostawić stanowisko w stanie umożliwiającym bezpieczne korzystanie przez kolejną osobę. Jest również zobowiązany do przestrzegania zasad sanitarnych, ochrony przeciwpożarowej, ewakuacji i korzystania z urządzeń elektrycznych, a także określonych w dokumentach standardów komunikacji z klientem oraz do współdziałania przy rozpoznawaniu reklamacji.

Umowa nie ustanawia ogólnej wyłączności. Usługodawca może świadczyć usługi na rzecz innych salonów, prowadzić działalność gospodarczą, pozostawać w innych stosunkach prawnych oraz pozyskiwać własnych klientów, z zachowaniem obowiązków w zakresie poufności, ochrony danych i uczciwej konkurencji. Także klienci pozyskani przez usługodawcę mają być jednak obsługiwani w salonie z wykorzystaniem jego systemu, infrastruktury, cennika i mechanizmu płatności.

Wynagrodzenie usługodawcy ma co do zasady wynosić 40% wartości netto usług faktycznie wykonanych i opłaconych albo odpowiadać stawkom przypisanym do poszczególnych usług. Wnioskodawca nie gwarantuje określonej liczby klientów ani miesięcznego przychodu. Dla celów stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej strony mają prowadzić ewidencję godzin faktycznego wykonywania zlecenia oraz miesięczne rozliczenie usług.

Wynagrodzenie nie ma przysługiwać za samą dostępność lub oczekiwanie na klienta, a usługodawca nie będzie korzystał z urlopu pracowniczego. Okresy niewykonywania usług ma wyznaczać przez niezgłaszanie przyszłej dostępności.

Dokumenty dopuszczają zastępstwo przy zaakceptowanej rezerwacji. Usługodawca ma uprzednio poinformować salon i klienta, a zastępca musi posiadać wymagane kwalifikacje oraz spełniać standardy higieny, bezpieczeństwa, ochrony danych i korzystania z infrastruktury. Koordynator sprawdza spełnienie kryteriów, w tym możliwość obsługi rezerwacji oraz brak wcześniejszych poważnych naruszeń, i może odmówić dopuszczenia zastępcy z udokumentowanych, obiektywnych przyczyn. Klient jest informowany o zmianie i może ją zaakceptować albo wybrać inny termin.

We własnym stanowisku wnioskodawca wskazał, że planowana relacja nie będzie stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W jego ocenie usługodawca zachowa samodzielność w zakresie zgłaszania dostępności, przyjmowania nowych zleceń, techniki wykonywania usług, posługiwania się zastępcą oraz świadczenia usług na rzecz innych podmiotów, a po stronie wnioskodawcy nie powstanie kompetencja do kierowania pracą w sposób charakterystyczny dla pracodawcy.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, natomiast pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W myśl 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. Zgodnie natomiast z art. 22 § 1² Kodeksu pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Stosownie do art. 750 Kodeksu cywilnego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Zgodnie zaś z art. 353¹ Kodeksu cywilnego strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

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 kwalifikacji stosunku prawnego nie rozstrzyga nadana mu nazwa ani zamieszczone w projekcie umowy deklaracje o braku podporządkowania, czasu pracy, urlopu czy innych uprawnień pracowniczych. Decydujący jest całokształt praw i obowiązków oraz sposób, w jaki praca ma być faktycznie zorganizowana i wykonywana. Gdy umowa wykazuje cechy właściwe zarówno zatrudnieniu pracowniczemu, jak i cywilnoprawnemu, należy ustalić, które z nich mają charakter dominujący.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, wskazał, że jeżeli przeważają cechy wykonywania pracy za wynagrodzeniem, na rzecz zatrudniającego i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, zatrudnienie ma charakter pracowniczy niezależnie od nazwy umowy. Wola stron może mieć rozstrzygające znaczenie wtedy, gdy cechy stosunku pracy i umowy cywilnoprawnej występują z jednakowym nasileniem, nie może natomiast wyłączyć zastosowania art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy, gdy warunki pracy odpowiadają temu przepisowi.

Z przedstawionego modelu wynika, że usługodawca nie będzie realizował wyodrębnionego przedsięwzięcia we własnej organizacji, lecz będzie w sposób powtarzalny wykonywał podstawowe usługi oferowane przez przedsiębiorstwo wnioskodawcy. Usługi barberskie stanowią zasadniczy przedmiot działalności salonu. Usługodawca ma zatem wykonywać czynności w ramach zorganizowanego przez wnioskodawcę procesu obsługi klientów, prowadzonego pod jego marką, a rezultaty tych czynności będą bezpośrednio wykorzystywane w działalności przedsiębiorstwa.

To wnioskodawca tworzy i utrzymuje ramy organizacyjne niezbędne do świadczenia usług. Zapewnia lokal, stanowisko oraz zasadniczą infrastrukturę, w tym myjnię, media, system rezerwacyjny, terminal płatniczy, recepcję i materiały potrzebne do obsługi klientów. Ustala również cennik, organizuje przyjmowanie i rozliczanie płatności dokonywanych za pośrednictwem salonu oraz kontakt z klientami w sprawach reklamacji. Wynagrodzenie usługodawcy ma być ustalane z uwzględnieniem przyjętych zasad rozliczania rabatów, bonów, reklamacji i zwrotów. Usługodawca będzie więc wykonywał usługi przy wykorzystaniu zaplecza gospodarczego i organizacyjnego stworzonego przez wnioskodawcę, a nie w ramach własnej, odrębnej organizacji.

Jednocześnie usługodawca samodzielnie wskazuje dni i przedziały godzinowe, w których może świadczyć usługi. Może nie udostępniać przyszłych terminów, ograniczać liczbę przyjmowanych klientów oraz odrzucić rezerwację w uzgodnionym terminie. Wskazywanie dostępności w godzinach funkcjonowania salonu jest związane z możliwością korzystania z jego infrastruktury i samo w sobie nie oznacza wyznaczania przez wnioskodawcę czasu pracy. Również obowiązek wykonania dobrowolnie przyjętej usługi w terminie uzgodnionym z klientem, uzgodnienia zmiany tego terminu albo zapewnienia zastępstwa jest następstwem przyjęcia konkretnego zlecenia i samodzielnie nie przesądza o występowaniu podporządkowania pracowniczego.

Okoliczności te należy jednak oceniać łącznie z pozostałymi elementami modelu współpracy. Znaczenie dla oceny podporządkowania ma nie sam termin wynikający z rezerwacji, lecz wykonywanie przez usługodawcę podstawowych usług salonu w ramach procesu obsługi klientów zorganizowanego przez wnioskodawcę, przy wykorzystaniu zapewnionej przez niego infrastruktury oraz zgodnie z ustalonymi zasadami dotyczącymi higieny, bezpieczeństwa, ochrony danych, korzystania z infrastruktury i ochrony praw klientów. Zasady te podlegają weryfikacji ze strony wnioskodawcy. Wskazane elementy

przemawiają za organizacyjnym włączeniem usługodawcy w funkcjonowanie salonu, mimo zachowania przez niego swobody w zakresie deklarowania dostępności i doboru techniki wykonywania usług.

Usługi mają być co do zasady wykonywane w salonie wskazanym w umowie. Nie chodzi zatem o okazjonalne udostępnienie przestrzeni niezależnemu przedsiębiorcy. Wykonywanie usług wiąże się z korzystaniem z zespołu składników przedsiębiorstwa wnioskodawcy oraz zapewnianej przez niego organizacji płatności i obsługi klientów. Okoliczność, że wnioskodawca nie może jednostronnie skierować usługodawcy do innego salonu, nie zmienia faktu, że miejsce wykonywania usług zostało uzgodnione przez strony i jest organizowane przez wnioskodawcę.

Podporządkowania pracowniczego nie należy utożsamiać wyłącznie ze stałym, bezpośrednim nadzorem nad każdą czynnością. W wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, Sąd Najwyższy podkreślił, że kierownictwo może polegać także na wyznaczeniu zadań i terminów oraz kontroli jakości i terminowości ich wykonania. W przypadku pracowników wykonujących zawód wymagający kwalifikacji podporządkowanie może mieć charakter autonomiczny: pracownik sam dobiera technikę pracy, pozostając jednocześnie w organizacyjnych ramach wyznaczonych przez pracodawcę.

Samodzielny dobór techniki strzyżenia, narzędzi osobistych i sposobu konsultacji z klientem jest przejawem profesjonalnej autonomii wykonawczej, lecz nie przesądza o prowadzeniu niezależnej działalności. Są to decyzje typowe również dla wykwalifikowanego pracownika, od którego pracodawca oczekuje wykorzystania wiedzy zawodowej bez wydawania szczegółowych instrukcji.

Jednocześnie wnioskodawca zachowuje rzeczywiste instrumenty organizowania i kontrolowania pracy. Określa zakres usług oferowanych w salonie i ich ceny, organizuje dopływ klientów i rezerwacje, zapewnia stanowisko, ustala zasady korzystania z infrastruktury, kontroluje standardy higieny, bezpieczeństwa, ochrony danych i komunikacji marki, może odmówić dostępu do stanowiska, a także koordynuje reklamacje. Instrumenty te dotyczą nie tylko końcowego rezultatu cywilnoprawnej usługi, lecz sposobu włączenia usługodawcy w bieżące funkcjonowanie salonu.

W wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że zasadniczym przejawem podporządkowania jest zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w której zatrudniający określa zadania, sposób ich realizacji oraz metody i środki. W niniejszym modelu konkretną pracę wyznacza zaakceptowana rezerwacja

obsługiwana w systemie wnioskodawcy, zaś organizacyjne warunki jej wykonania, środki infrastrukturalne i standardy obsługi pozostają pod kontrolą salonu.

Deklarowana możliwość posłużenia się zastępcą nie prowadzi do odmiennej oceny. Zastępstwo nie ma charakteru generalnego uprawnienia do swobodnego powierzenia osobie trzeciej całego, powtarzalnego obowiązku świadczenia usług. Dotyczy konkretnej zaakceptowanej rezerwacji, wymaga uprzedniego powiadomienia salonu i klienta, podlega weryfikacji przez koordynatora według kryteriów przyjętych przez wnioskodawcę, może zostać odrzucone z obiektywnych przyczyn, a jego skuteczność zależy także od decyzji klienta.

Tak ukształtowany mechanizm pełni przede wszystkim funkcję awaryjnego zapewnienia ciągłości obsługi zaakceptowanej rezerwacji wewnątrz organizacji salonu. Nie daje usługodawcy swobody posługiwania się personelem we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność w sposób typowy dla samodzielnego przedsiębiorcy. Zasadą pozostaje zatem osobiste wykonywanie usług, a zastępstwo jest ograniczone warunkami ochrony organizacji salonu i jego klientów.

Również sposób rozłożenia ryzyka nie uzasadnia wniosku o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Podstawowe ryzyko organizacyjne i gospodarcze związane z prowadzeniem salonu ponosi wnioskodawca: finansuje i utrzymuje lokal oraz infrastrukturę, tworzy system obsługi, ustala ceny, organizuje przepływ klientów i płatności, decyduje o rabatach i voucherach oraz odpowiada za reklamacje i zwroty. Usługodawca nie występuje wobec klienta jako niezależny organizator całej usługi, lecz wykonuje pracę w strukturze przedsiębiorstwa salonu.

Uzależnienie wysokości wynagrodzenia od liczby i wartości wykonanych usług nie przesądza o przeniesieniu na usługodawcę ryzyka gospodarczego właściwego przedsiębiorcy. Prowizyjny albo akordowy sposób ustalania wynagrodzenia może występować także w stosunku pracy. Brak gwarantowanej liczby klientów oraz postanowienie, że nie przysługuje wynagrodzenie za samo oczekiwanie, są elementami projektu umowy, które nie mogą uchylać ochronnej kwalifikacji wynikającej z rzeczywistych warunków wykonywania pracy.

Pomocniczego znaczenia nie można przypisać również korzystaniu z własnych narzędzi osobistych, ani brakowi ogólnej wyłączności. Maszynki, trymery czy nożyczki nie zastępują zapewnianego przez wnioskodawcę lokalu i całej infrastruktury organizacyjnej.

Z kolei możliwość równoległego zatrudnienia lub świadczenia usług dla innych podmiotów jest co do zasady zgodna także z pozostawianiem w stosunku pracy.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, Sąd Najwyższy zaakcentował ochronną funkcję art. 22 Kodeksu pracy wobec osoby faktycznie wykonującej pracę w warunkach zależności organizacyjnej i ekonomicznej. Ocena charakteru łączącego strony stosunku prawnego nie może zatem ograniczać się do analizy nazwy umowy ani zastosowanych w niej instytucji prawa cywilnego. Konieczne jest ustalenie, czy zatrudniający organizuje odpłatne i powtarzalne wykonywanie pracy na potrzeby prowadzonego przedsiębiorstwa. W przedstawionym stanie faktycznym przesłanki te należy uznać za spełnione.

Swoboda umów wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego nie pozwala stronom zastąpić umową cywilnoprawną zatrudnienia wykonywanego w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Z tego względu zgodna deklaracja stron, że nie zamierzają zawrzeć umowy o pracę, jak również postanowienia wyłączające urlop, normy czasu pracy, wynagrodzenie za gotowość czy odpowiedzialność porządkową, nie mogą przesądzić o kwalifikacji prawnej wbrew dominującym cechom sposobu wykonywania pracy.

Całościowa ocena przedstawionego zdarzenia przyszłego prowadzi do wniosku, że elementy swobody usługodawcy mają zakres ograniczony i pomocniczy. Dotyczą przede wszystkim zgłoszenia przyszłej dostępności, profesjonalnej techniki wykonania usługi i możliwości dodatkowej aktywności poza salonem. Po udostępnieniu terminów i powstaniu rezerwacji usługodawca wykonuje jednak osobiście, odpłatnie i w sposób powtarzalny pracę stanowiącą podstawową działalność wnioskodawcy, w miejscu, czasie i ramach organizacyjnych tworzonych przez salon.

Dominujące znaczenie mają zatem cechy właściwe stosunkowi pracy: osobiste świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz wnioskodawcy, odpłatność, włączenie w organizację przedsiębiorstwa, związanie miejscem i terminami wynikającymi z systemu rezerwacyjnego, poddanie standardom i kontroli organizacyjnej salonu oraz ponoszenie przez wnioskodawcę zasadniczego ryzyka prowadzonej działalności. Brak stałego bezpośredniego nadzoru nad techniką czynności nie eliminuje podporządkowania autonomicznego.

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/