GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-30

UNP:GIP-26-375951

GIP-GPP.5180.39.2026.4

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 14 października 2026 r. o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu stanu faktycznego, będącego przedmiotem wniosku, stanowisko Wnioskodawcy w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),

uznaję za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 14 października 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 wskazał, że prowadzi salon solarium pod firmą . W salonie co do zasady obsługę klientów wykonuje w danym czasie jedna osoba. Podstawowa, stała obsada salonu oparta jest na zatrudnieniu pracowniczym. Wnioskodawca zatrudnia jednego pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy oraz drugiego pracownika na podstawie umowy o pracę w wymiarze 3/4 etatu. Ponadto Wnioskodawca jako właściciel przedsiębiorstwa osobiście wykonuje część godzin związanych z bieżącą obsługą salonu.

Wnioskodawca współpracuje również z dwiema osobami na podstawie umów zlecenia. Zleceniobiorcy nie stanowią podstawowej ani stałej obsady salonu. Ich udział ma charakter uzupełniający i doraźny, w szczególności w przypadku nieobecności pracowników etatowych spowodowanych chorobą, urlopem lub inną nieobecnością, a także w przypadku pojawienia się pojedynczych okresów wymagających dodatkowej obsady.

Wnioskodawca nie gwarantuje ani nie narzuca Zleceniobiorcy określonej liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu. Nie istnieje minimalny miesięczny wymiar zlecenia. W praktyce występują tygodnie, w których dana osoba nie wykonuje żadnego zlecenia, jak również tygodnie, w których przyjmuje jedno lub kilka zleceń. Liczba godzin wykonywania zlecenia jest w poszczególnych miesiącach zmienna, a może również wynosić zero.

Wnioskodawca nie obejmuje Zleceniobiorców stałym grafikiem właściwym dla pracowników. W przypadku pojawienia się potrzeby dodatkowej obsługi Wnioskodawca proponuje wykonanie konkretnego zlecenia w określonym przedziale czasowym. Zleceniobiorca każdorazowo samodzielnie decyduje, czy dane zlecenie przyjmie. Może odmówić jego przyjęcia bez obowiązku podawania przyczyny i bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Zleceniobiorcy nie mają obowiązku pozostawania w stałej gotowości do świadczenia usług, nie mają obowiązku zapewniania określonej liczby godzin miesięcznie ani obowiązku deklarowania minimalnej dyspozycyjności.

Wnioskodawca wskazał, że przyjęcie konkretnego zlecenia powoduje jedynie zobowiązanie do wykonania zaakceptowanej przez Zleceniobiorcę usługi w uzgodnionym okresie. Fakt wskazania okresu wykonania zlecenia wynika z charakteru świadczonej usługi oraz godzin funkcjonowania salonu i nie jest elementem jednostronnego wyznaczania czasu pracy przez Wnioskodawcę.

Wnioskodawca podkreślił, że umowy zlecenia przewidują możliwość wykonania przyjętego zlecenia przez inną odpowiednio przygotowaną osobę. Zleceniobiorca nie jest

zatem bezwzględnie zobowiązany do osobistego wykonania świadczenia. Możliwość zastępstwa nie ma wyłącznie charakteru formalnego.

Wnioskodawca wskazał, że w czasie wykonywania przyjętego zlecenia zleceniobiorca samodzielnie prowadzi bieżącą obsługę salonu. W lokalu nie znajduje się kierownik ani inna osoba wydająca zleceniobiorcy bieżące, wiążące polecenia dotyczące sposobu wykonywania poszczególnych czynności, ich kolejności lub organizacji pracy.

Zakres zlecenia obejmuje w szczególności bieżącą obsługę klientów salonu, obsługę sprzedaży i kasy, przygotowanie urządzeń solaryjnych do korzystania przez klientów, ich uruchamianie zgodnie z wybraną przez klienta usługą, dezynfekcję urządzeń po ich użyciu oraz bieżące czynności konieczne do prawidłowej obsługi klientów.

Zleceniobiorca jest zobowiązany do przestrzegania obowiązujących w przedsiębiorstwie zasad bezpieczeństwa, instrukcji obsługi urządzeń, zasad sanitarnych, kasowych oraz ustalonego cennika. Zasady te wyznaczają standard prawidłowego wykonania usługi i bezpieczeństwa klientów, nie stanowią natomiast bieżącego kierownictwa nad sposobem wykonywania zlecenia.

Wnioskodawca podkreślił, że zleceniobiorca nie podlega pracowniczym zasadom dotyczącym urlopów, usprawiedliwiania nieobecności, kar porządkowych czy obowiązku uzyskiwania zgody na dzień wolny. Jeżeli nie chce wykonywać proponowanego zlecenia, po prostu go nie przyjmuje.

Wnioskodawca wypłaca wynagrodzenie wyłącznie za faktycznie wykonane i przyjęte zlecenia, zgodnie z zasadami wynagradzania określonymi w umowie. Zleceniobiorca nie otrzymuje stałego miesięcznego wynagrodzenia ani wynagrodzenia za samo pozostawanie w gotowości.

Zleceniobiorcy mogą wykonywać pracę lub świadczyć usługi również na rzecz innych podmiotów. Wnioskodawca nie wymaga od nich wyłączności.

Zdaniem Wnioskodawcy opisany stosunek prawny nie stanowi stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy i może być wykonywany na podstawie umowy zlecenia.

W ocenie Wnioskodawcy w przedstawionym stanie faktycznym brak jest przede wszystkim podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy.

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 § 1^1 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 § 1^2 Kodeksu pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Zgodnie zaś z art. 353^1 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.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 432/99), zaś przepis art. 353^1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1^1 k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Jednak zgodnie z regulacją art. 22 § 1 k.p. - stanowiącego definicję legalną stosunku pracy - przez nawiązanie tego stosunku 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. Z treści art. 22 § 1^1 k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

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, § 1^1 i § 1^2 Kodeksu pracy, gdy warunki pracy odpowiadają temu przepisowi.

Z przedstawionego opisu stanu faktycznego wynika, że Zleceniobiorcy wykonują pracę w zastępstwie pracowników etatowych w czasie ich usprawiedliwionej, często zaplanowanej nieobecności. Przyjmujący zlecenie, którym powierzono zastępowanie pracowników Wnioskodawcy, wykonują powierzone czynności w sposób analogiczny do pracowników solarium, w szczególności przestrzegając instrukcji obsługi urządzeń, zasad bezpieczeństwa, obowiązującego cennika oraz procedur sanitarnych. Wymogi te wynikają ze specyfiki prowadzonej działalności oraz konieczności zapewnienia prawidłowego i bezpiecznego świadczenia usług klientom solarium.

Stosunek prawny łączący zleceniobiorców z Wnioskodawcą wykazuje zatem wszystkie cechy stosunku pracy, odpowiadającego zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu zastępstwa pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Umowa o pracę na zastępstwo (wprowadzona nowelizacją kodeksu pracy z 26 lipca 2002 r.) zaczęła funkcjonować jako szczególny rodzaj umowy na czas określony, zawieranej wyłącznie w celu zastąpienia pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności. Ustawodawca po raz pierwszy wyraźnie wskazał, że taka umowa ma odrębny cel i odróżnia się od zwykłych umów terminowych tym, że jej czas trwania jest powiązany z powrotem zastępowanego pracownika. Regulacja ta miała uporządkować praktykę zatrudniania „na zastępstwo", która wcześniej nie miała jednoznacznej podstawy prawnej. Kolejna nowelizacja z 25 czerwca 2015 r. wprowadziła szerokie zmiany dotyczące umów terminowych, ustanawiając limity ich liczby i maksymalnego czasu trwania. Jednocześnie ustawodawca przewidział, że umowa na zastępstwo będzie wyjątkiem od tych ograniczeń, co zapowiadało jej nowe miejsce w systemie prawa pracy. W tym samym czasie rozpoczęto proces przekształcania jej z odrębnego typu umowy w szczególny przypadek umowy na czas określony. Umowa na zastępstwo została wyłączona z limitów

33 miesięcy i 3 umów, co pozwala na jej wielokrotne zawieranie i dłuższe trwanie niż w przypadku zwykłych umów terminowych.

Zgodnie z przedstawionym stanem faktycznym zleceniobiorca będzie w sposób powtarzalny wykonywał podstawowe usługi związane z obsługą klienta solarium Wnioskodawcy, wykonywane na co dzień przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Zakres zlecenia obejmuje w szczególności bieżącą obsługę klientów salonu, obsługę sprzedaży i kasy, przygotowanie urządzeń solaryjnych do korzystania przez klientów, ich uruchamianie zgodnie z wybraną przez klienta usługą, dezynfekcję urządzeń po ich użyciu oraz bieżące czynności konieczne do prawidłowej obsługi klientów.

Czynności te mają charakter stały i ciągły oraz stanowią integralny element usług świadczonych w ramach działalności gospodarczej Wnioskodawcy. Są one tożsame z obowiązkami wykonywanymi przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Zleceniobiorca będzie zatem wykonywał powierzone mu zadania w ramach zorganizowanego przez Wnioskodawcę procesu obsługi klientów, a rezultaty jego pracy będą bezpośrednio wykorzystywane w prowadzonej przez Wnioskodawcę działalności gospodarczej.

O organizacji pracy decyduje Wnioskodawca, określając czas i sposób wykonywania powierzonych czynności, w szczególności poprzez ustalenie godzin otwarcia solarium oraz grafiku pracy. Okoliczność, że po przeprowadzeniu wstępnego przeszkolenia zleceniobiorcy nie jest konieczne stałe i bieżące wydawanie mu poleceń, nie zmienia faktu, że wykonuje on powierzone czynności w ramach organizacji pracy ustalonej przez Wnioskodawcę.

Powyższy sposób realizacji zadań należących na co dzień, co do zasady, do obowiązków pracowników Wnioskodawcy przesądza o występowaniu podporządkowania pracowniczego.

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.

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 przedstawionym we wniosku opisie stanu faktycznego konkretną pracę wyznacza na bieżąco Wnioskodawca ustalając czas zastępstwa i sposób jego realizacji, tożsamy jak dla pracownika etatowego.

Deklarowana możliwość posłużenia się osobą trzecią, przy jednoczesnym zabezpieczeniu jej odpowiedniego przygotowania nie prowadzi do odmiennej oceny. Zastępstwo nie ma charakteru generalnego, uprawniającego do swobodnego powierzenia osobie trzeciej obowiązku świadczenia usług.

Tak ukształtowany mechanizm pełni przede wszystkim funkcję awaryjnego zapewnienia ciągłości obsługi solarium. Zasadą pozostaje osobiste wykonywanie usług przez osobę wybraną przez Wnioskodawcę w celu zastępowania nieobecnego pracownika.

Również sposób rozłożenia ryzyka nie uzasadnia wniosku o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Podstawowe ryzyko organizacyjne i gospodarcze związane z prowadzeniem solarium w całości obciąża Wnioskodawcę. Zleceniobiorca wykonuje pracę w strukturze działalności gospodarczej Wnioskodawcy tak samo jak pracownik etatowy.

Bez znaczenia dla dokonanej oceny pozostaje również ustalenie wynagrodzenia w formie stawki godzinowej, co nie wyłącza możliwości zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę może być bowiem określane również w odniesieniu do liczby przepracowanych godzin. Istotne znaczenie ma natomiast to, że wynagrodzenie będzie przysługiwało za wykonywanie pracy na rzecz Wnioskodawcy w warunkach przez niego zorganizowanych.

Okoliczność ta pozostaje zgodna z kierunkiem orzecznictwa, w którym przyjmuje się, że o charakterze stosunku prawnego nie przesądza sposób technicznego ustalenia wynagrodzenia, lecz całokształt warunków wykonywania pracy. W wyroku III AUa 1344/20 Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał na konieczność rzeczywistej realizacji treści stosunku pracy, obejmującej m.in. wykonywanie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem.

Całościowa ocena przedstawionego stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że zleceniobiorca, zastępując pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności, osobiście i odpłatnie wykonuje, w ramach organizacji pracy Wnioskodawcy, zadania

powierzane mu na bieżąco, stanowiące integralny element prowadzonej przez Wnioskodawcę działalności gospodarczej. Czynności te realizowane są zgodnie z określonymi przez Wnioskodawcę zasadami, w szczególności dotyczącymi bezpieczeństwa oraz pod jego nadzorem.

Dominujące znaczenie mają zatem cechy właściwe stosunkowi pracy, w szczególności osobiste świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz Wnioskodawcy, na zasadach analogicznych do obowiązujących zastępowanego pracownika, wynagrodzenie ustalane według stawki godzinowej, włączenie w organizację przedsiębiorstwa, podporządkowanie godzinom otwarcia solarium, ustalonemu grafikowi oraz standardom obsługi klientów określonym przez Wnioskodawcę, a także ponoszenie przez Wnioskodawcę zasadniczego ryzyka związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą. 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 § 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