



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-17



UNP:GIP-26-272174

GIP-GPP.50.18.2026.2

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 20 lipca 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 przedstawione we wniosku stosunki prawne łączące Wnioskodawcę ze studentami wykonującymi czynności sprzedawców oraz pracowników produkcji stanowią stosunki 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 20 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek
z dnia 20 lipca 2026 r. o wydanie

interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis stanu faktycznego, wskazując, że prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji i sprzedaży pieczywa oraz wyrobów piekarniczych. W przedsiębiorstwie zatrudnione są osoby zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów zlecenia. Wśród osób współpracujących na podstawie umów zlecenia znajdują się również studenci wykonujący czynności na stanowiskach sprzedawców oraz pracowników produkcji.

Wnioskodawca wskazał, że w pierwszej kolejności obsada poszczególnych stanowisk zapewniana jest przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Następnie, w zależności od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa oraz dyspozycyjności studentów, wykonywanie czynności powierzane jest osobom współpracującym na podstawie umów zlecenia.

Jak wskazał Wnioskodawca, współpraca ze studentami ma charakter elastyczny i jest dostosowana do organizacji roku akademickiego oraz indywidualnego planu zajęć każdego studenta. Zleceniobiorcy samodzielnie określają swoją dyspozycyjność, wskazując dni oraz godziny, w których mogą wykonywać czynności. Harmonogram wykonywania zleceń sporządzany jest z uwzględnieniem zgłoszonej przez nich dostępności. Studenci nie są zobowiązani do wykonywania czynności w stałych dniach ani w stałych godzinach. W przypadku zajęć dydaktycznych, sesji egzaminacyjnej, praktyk studenckich lub innych obowiązków związanych z nauką mogą zgłosić brak dyspozycyjności, a Wnioskodawca nie wymaga od nich wykonywania czynności w tych terminach.

Wnioskodawca wskazał również, że charakter współpracy powoduje, iż wykonywanie czynności często odbywa się w nieregularnych przedziałach czasu w ciągu jednego dnia. Przykładowo student może wykonywać czynności przez około dwie godziny we wczesnych godzinach porannych, wspierając przygotowanie sklepu do rozpoczęcia sprzedaży, następnie udać się na zajęcia na uczelni, a po ich zakończeniu ponownie wykonywać czynności przez kilka godzin, uczestnicząc m.in. w bieżącej obsłudze sklepu lub czynnościach związanych z jego zamknięciem. Każdorazowo zakres czynności wykonywanych na stanowisku sprzedawcy ustalany jest przez Wnioskodawcę, zgodnie z bieżącymi potrzebami organizacyjnymi danego sklepu.

W przypadku studentów wykonujących czynności na produkcji czas wykonywania zlecenia również dostosowywany jest do ich planu zajęć. Zakres powierzanych czynności nie jest każdorazowo jednakowy i uzależniony jest od bieżących potrzeb produkcyjnych Wnioskodawcy oraz rodzaju prac przewidzianych do wykonania w danym dniu. Przy każdym zleceniu Wnioskodawca określa czynności, które mają zostać wykonane, stosownie do aktualnych potrzeb procesu produkcyjnego.

Wnioskodawca wskazał ponadto, że zdarzają się również okresy, w których studenci, z uwagi na sesję egzaminacyjną, praktyki zawodowe lub inne obowiązki związane z tokiem studiów, przez kilka dni lub tygodni nie wykonują żadnych czynności na rzecz Wnioskodawcy. Nie wiąże się to dla nich z żadnymi konsekwencjami, a po ponownym zgłoszeniu dyspozycyjności mogą kontynuować współpracę.

Jak wynika z opisu Wnioskodawcy, współpraca na podstawie umów zlecenia jest wybierana przez samych studentów. Ze względu na możliwość samodzielnego decydowania o dniach i godzinach wykonywania czynności forma ta pozwala im na pogodzenie nauki z możliwością uzyskiwania dodatkowego dochodu. Studenci nie są zainteresowani wykonywaniem czynności w ramach stałego rozkładu czasu pracy właściwego dla stosunku pracy.

Liczba wykonywanych zleceń uzależniona jest od bieżących potrzeb Wnioskodawcy oraz dyspozycyjności zgłoszonej przez studentów. Zleceniobiorcy nie mają obowiązku wykonywania określonej liczby godzin ani pozostawania w stałej gotowości do świadczenia pracy.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony model współpracy posiada cechy właściwe dla umowy zlecenia. Studenci samodzielnie decydują o swojej dyspozycyjności, nie są zobowiązani do wykonywania czynności w stałych dniach ani godzinach, a harmonogram wykonywania zleceń ustalany jest z uwzględnieniem ich planu zajęć oraz zgłoszonej dostępności. Nie pozostają oni w stałej gotowości do wykonywania czynności, mogą odmówić wykonywania zleceń z uwagi na obowiązki związane z nauką oraz samodzielnie decydują o zakresie współpracy. Współpraca nie ma charakteru ciągłego ani stałego. Często wykonywanie czynności odbywa się w dwóch odrębnych przedziałach czasu tego samego dnia, z przerwą wynikającą z uczestnictwa w zajęciach dydaktycznych, a w okresach sesji egzaminacyjnych lub praktyk współpraca może zostać czasowo zawieszona.

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 art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

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 prawnej stosunku łączącego strony nie przesądza nazwa zawartej umowy. Konieczna jest ocena całokształtu warunków, w których zobowiązanie jest rzeczywiście wykonywane, oraz ustalenie, czy w danym stosunku prawnym przeważają cechy właściwe stosunkowi pracy, czy też stosunkowi cywilnoprawnemu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, relacja prawna podlega zakwalifikowaniu jako stosunek pracy, mimo że występują w niej także elementy właściwe umowom prawa cywilnego.

Jeżeli natomiast umowa wykazuje z jednakowym nasileniem cechy właściwe stosunkowi pracy oraz stosunkowi cywilnoprawnemu, znaczenia nabiera zgodny zamiar stron i cel umowy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2017 r., III UK 204/16, dopiero gdy treść i sposób wykonywania umowy wykazują z jednakowym nasileniem cechy wspólne dla różnych wzorców umownych, o jej rodzaju może decydować zgodny zamiar stron i cel umowy, z uwzględnieniem także okoliczności towarzyszących jej zawarciu.

Podstawową cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Na podporządkowanie to mogą składać się elementy dotyczące sposobu wykonywania pracy, czasu jej wykonywania oraz miejsca pracy, przy czym nie w każdym stanie faktycznym wszystkie te elementy muszą występować łącznie i z jednakowym nasileniem.

Szczegółne znaczenie przy ocenie charakteru zatrudnienia ma ustalenie, kto organizuje proces pracy oraz kto zachowuje kompetencję do określania bieżących zadań osoby wykonującej pracę. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 15 stycznia 2025 r., III AUa 32/24, istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ pozostaje to w sferze pracodawcy organizującego proces pracy.

Nie oznacza to jednak, że każde występowanie elementów kierowania, kontroli lub organizowania wykonywanych czynności przesądza o istnieniu stosunku pracy. Również w umowie zlecenia mogą występować pewne cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie są one tożsame z zależnością właściwą stosunkowi pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, również w umowie zlecenia zleceniodawca może kontrolować sposób wykonywania zlecenia oraz wpływać na miejsce jego wykonywania. Charakterystyczne dla kierownictwa właściwego stosunkowi pracy jest natomiast wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań.

Przy ocenie analizowanego stosunku prawnego nie można zatem ograniczyć się do stwierdzenia, że Wnioskodawca określa czynności wykonywane przez studentów. Samo skonkretyzowanie przedmiotu zlecenia może występować również w stosunku cywilnoprawnym. Znaczeniem natomiast sposób, w jaki czynności te są określone, kontekst organizacyjny ich wykonywania oraz zakres samodzielności zachowany przez osobę świadczącą pracę.

W przedstawionym stanie faktycznym występują okoliczności przemawiające za cywilnoprawnym charakterem współpracy. Studenci samodzielnie określają swoją dyspozycyjność, wskazując dni i godziny, w których mogą wykonywać czynności. Nie są zobowiązani do wykonywania określonej liczby godzin ani do pozostawiania w stałej gotowości do świadczenia pracy. Mogą również, z uwagi na zajęcia dydaktyczne, sesję egzaminacyjną, praktyki studenckie lub inne obowiązki związane z nauką, przez kilka dni lub tygodni nie wykonywać żadnych czynności na rzecz Wnioskodawcy, bez ponoszenia

z tego tytułu konsekwencji. Okoliczności te wskazują na istotną swobodę studentów w zakresie określania swojej dostępności oraz rozmiaru współpracy.

Swoboda ta nie rozciąga się jednak w takim samym zakresie na sposób organizacji i wykonywania pracy w okresach, w których student podejmuje już czynności na rzecz Wnioskodawcy.

Z opisu stanu faktycznego wynika bowiem, że w pierwszej kolejności obsada poszczególnych stanowisk zapewniana jest przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a następnie – w zależności od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa oraz dyspozycyjności studentów – wykonywanie czynności powierzane jest osobom współpracującym na podstawie umów zlecenia. Studenci wykonują przy tym czynności na stanowiskach sprzedawców oraz pracowników produkcji, uczestnicząc w bieżącym procesie sprzedaży i produkcji prowadzonym przez Wnioskodawcę.

Samo wykonywanie przez zleceniobiorcę czynności rodzajowo takich samych lub podobnych do czynności wykonywanych przez pracowników nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. W przedstawionym stanie faktycznym okoliczność ta nabiera jednak znaczenia w powiązaniu ze sposobem określania bieżących zadań studentów.

Wnioskodawca wskazał bowiem, że w przypadku studentów wykonujących czynności na stanowiskach sprzedawców każdorazowo ustala zakres tych czynności, kierując się bieżącymi potrzebami organizacyjnymi danego sklepu. W przypadku studentów wykonujących czynności na produkcji zakres powierzanych prac również nie jest każdorazowo jednakowy, lecz uzależniony od bieżących potrzeb produkcyjnych Wnioskodawcy oraz rodzaju prac przewidzianych do wykonania w danym dniu. Przy każdym zleceniu to Wnioskodawca określa czynności, które mają zostać wykonane, stosownie do aktualnych potrzeb procesu produkcyjnego.

Z opisu tego wynika, że student nie zachowuje samodzielności w określaniu swoich bieżących zadań w ramach sklepu lub procesu produkcyjnego. O tym, jakie czynności mają zostać wykonane, decydują aktualne potrzeby organizacyjne Wnioskodawcy, a ich zakres każdorazowo określa Wnioskodawca. Student samodzielnie wskazuje zatem przedział czasu, w którym jest dostępny, natomiast treść wykonywanej przez niego w tym czasie pracy jest konkretyzowana przez podmiot organizujący proces sprzedaży lub produkcji.

Taki sposób wykonywania obowiązków pozostaje zbieżny z rozumieniem podporządkowania przyjętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca jako organizator

procesu pracy wskazuje zadania oraz proces ich realizacji, zaś istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość bieżącego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się natomiast w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy.

Zasadnicze znaczenie dla oceny przedstawionego stanu faktycznego ma zatem rozróżnienie pomiędzy swobodą studentów w zgłaszaniu swojej dyspozycyjności, a samodzielnością w określaniu bieżących zadań podczas wykonywania pracy. Pierwsza z tych sfer została pozostawiona studentom. Druga – zgodnie z opisem przedstawionym przez Wnioskodawcę – pozostaje po stronie Wnioskodawcy.

Student może zdecydować, że z uwagi na zajęcia, sesję egzaminacyjną, praktyki lub inne obowiązki związane z nauką nie zgłosi dyspozycyjności i w określonym okresie nie będzie wykonywał żadnych czynności. Jeżeli jednak podejmuje wykonywanie czynności na rzecz Wnioskodawcy, ich zakres nie jest określany przez niego samodzielnie, lecz wynika z bieżących potrzeb danego sklepu albo procesu produkcyjnego i jest każdorazowo ustalany przez Wnioskodawcę.

Nie można również pominąć charakteru czynności wykonywanych przez studentów na produkcji. W wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, Sąd Najwyższy wskazał, że istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a koncepcja podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu pracownikowi zadań przy pozostawieniu mu swobody co do sposobu ich realizacji, nie jest adekwatna do pracowników wykonujących proste prace fizyczne. W przedstawionym stanie faktycznym studenci wykonujący czynności na produkcji realizują prace przewidziane do wykonania w danym dniu, których zakres określa Wnioskodawca zgodnie z aktualnymi potrzebami procesu produkcyjnego.

Także nieregularność wykonywania czynności nie przesądza o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Student może wykonywać czynności w dwóch odrębnych przedziałach czasu tego samego dnia, jak również przez kilka dni lub tygodni nie podejmować ich w ogóle. Okoliczności te dotyczą częstotliwości i czasowego rozmiaru współpracy, nie rozstrzygają natomiast o charakterze zależności istniejącej w okresach faktycznego wykonywania pracy.

Podobnie brak obowiązku pozostawiania w stałej gotowości do świadczenia pracy przez cały okres współpracy nie wyklucza występowania podporządkowania w okresach faktycznego wykonywania powierzonych czynności. Dla kwalifikacji stosunku prawnego istotne jest bowiem nie tylko to, czy osoba zatrudniona może zdecydować o podjęciu aktywności w określonym czasie, lecz również to, jaki zakres samodzielności zachowuje po jej podjęciu.

W przedstawionym stanie faktycznym studenci wykonują czynności służące bieżącemu funkcjonowaniu sklepów oraz procesu produkcyjnego Wnioskodawcy. Powierzone im prace nie zostały opisane jako wyodrębnione usługi wykonywane według samodzielnie przyjętej przez studenta organizacji. Przeciwnie, ich zakres każdorazowo zależy od aktualnego zapotrzebowania przedsiębiorstwa i jest konkretyzowany przez Wnioskodawcę.

Nie jest przy tym rozstrzygająca okoliczność, że współpraca na podstawie umów zlecenia jest wybierana przez samych studentów oraz pozwala im na pogodzenie nauki z możliwością uzyskiwania dodatkowego dochodu. Wola stron oraz nazwa zawartej umowy mogą mieć znaczenie przy kwalifikacji stosunku prawnego, jeżeli cechy właściwe stosunkowi pracy oraz stosunkowi cywilnoprawnemu występują z jednakowym nasileniem. Nie mogą jednak przesądzać o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia, jeżeli sposób jego wykonywania wykazuje przewagę cech właściwych stosunkowi pracy.

Uwzględniając całokształt przedstawionych okoliczności należy uznać, że opisana przez Wnioskodawcę swoboda studentów w określaniu swojej dyspozycyjności stanowi istotny element właściwy zatrudnieniu cywilnoprawnemu. Nie ma ona jednak charakteru dominującego w stosunku do sposobu wykonywania czynności po ich podjęciu. W tym zakresie studenci uczestniczą w organizowanym przez Wnioskodawcę procesie sprzedaży albo produkcji, nie zachowują samodzielności w określaniu swoich bieżących zadań, a zakres wykonywanych przez nich czynności jest każdorazowo ustalany przez Wnioskodawcę odpowiednio do aktualnych potrzeb organizacyjnych danego sklepu lub procesu produkcyjnego.

W opisanym stanie faktycznym przeważają zatem cechy właściwe zatrudnieniu pracowniczemu, w szczególności podporządkowanie w zakresie organizacji procesu pracy oraz określania bieżących zadań osoby wykonującej pracę. W konsekwencji przedstawiony sposób wykonywania czynności odpowiada zatrudnieniu w warunkach określonych

w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, co zgodnie z art. 22 § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy wyłącza możliwość zastąpienia umowy o pracę umową zlecenia.

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.).

Odwolanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy, ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji (art. 477⁷¹ 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