



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-11



UNP:GIP-26-277790

GIP-GPP.50.11.2026.3

[REDACTED]

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 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] z dnia 21 czerwca 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 prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 24 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek [REDAKTOWANE] (dalej: Wnioskodawca) 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 Wnioskodawca ma zamiar nawiązać współpracę z osobami fizycznymi prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą na podstawie umowy o współpracy, której wzór został załączony. Umowa o współpracę ma określać zakres usług, które ma świadczyć zleceniobiorca. Zleceniobiorca ma wykonywać usługi w ramach zamówień składanych przez Wnioskodawcę, na podstawie których ma zostać określony szczegółowy zakres usług. Zlecenie ma określać oczekiwany rezultat, termin wykonania oraz ewentualne dodatkowe wynagrodzenie. Zleceniobiorca może odmówić przyjęcia zamówienia wykraczającego poza zakres usług określonych w umowie. Zleceniobiorca będzie mógł wykonywać czynności osobiście lub za zgodą Wnioskodawcy przy pomocy podwykonawców. Zleceniobiorca odpowiada za działania i zaniechania podwykonawców. Zleceniobiorca ma sporządzać comiesięczny raport z realizacji usług. Wraz z zestawieniem liczby godzin świadczenia usług z podziałem na wykonane zamówienia. Zestawienie ma służyć rozliczeniu wynagrodzenia i nie może być wykorzystywane do wyznaczania zleceniobiorcy czasu świadczenia usług. Wnioskodawca ma zapewnić zleceniobiorcy m.in. komputer przenośny, telefon komórkowy lub samą kartę SIM, konto poczty elektronicznej. Mobilny aparat telefoniczny i mobilny komputer ma być oddany w najem zleceniobiorcy w zamian za miesięczny czynsz.

Wynagrodzenie ma stanowić iloczyn stawki godzinowej oraz liczby godzin świadczenia usług. Umowa o współpracę przewiduje limit godzin świadczenia usług w roku kalendarzowym. Limit ma mieć wyłącznie charakter rozliczeniowy i nie stanowi zobowiązania zleceniobiorcy do świadczenia usług w określonym wymiarze godzin, ani ma nie stanowić oczekiwanego wymiaru godzin Wnioskodawcy.

Zleceniobiorca ma samodzielnie określać sposób, miejsce i czas wykonywania umowy o współpracę i ma nie podlegać kierownictwu ani nadzorowi Wnioskodawcy. W szczególności zleceniobiorca ma samodzielnie decydować o czasie wykonania

obowiązków objętych umową. Zleceniobiorcy ma przysługiwać swoboda w zakresie podejmowania decyzji w ramach wykonywania powierzonych zadań. Zleceniobiorca ma obowiązek koordynacji swoich działań z Wnioskodawcą oraz bieżącego informowania Wnioskodawcy o podjętych działaniach w uzgodnionych terminach.

Umowa o współpracę przewiduje postanowienia dotyczące przeniesienia praw autorskich, klauzuli poufności oraz zakazu konkurencji. Zleceniobiorca ma wykonywać zadania objęte umową na własne ryzyko i odpowiedzialność. Ponadto zobowiązuje się do posiadania ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej przez cały okres obowiązywania umowy.

Umowa o współpracy ma zawierać oświadczenie, że wybrana forma kooperacji, w postaci umowy o współpracę pomiędzy podmiotami gospodarczymi tzw. B2B (ang. *business to business*), nastąpiła z inicjatywy zleceniobiorcy, który miał możliwość zawarcia umowy o pracę.

Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony stosunek prawny nie stanowi stosunku 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.) (dalej: KP lub Kodeks pracy).

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

Art. 22 § 1 KP określa podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Zgodnie z nin. przepisem 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. Jak wskazuje art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast art. 3 KP określa, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

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.

Opisany przez Wnioskodawcę przyszły stan faktyczny, dotyczący stosunku prawnego, jaki zamierza on zawrzeć z osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą, nie może zostać zakwalifikowany jako stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 KP, o ile zachowane zostaną wskazane wyżej warunki. Art. 22 § 1 KP określa kryteria pozwalające odróżnić stosunek pracy od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być wykonywana praca.

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r. sygn. akt I PK 113/06). W przedstawionym zdarzeniu przyszłym brak jest jednak tych cech stosunku pracy, które mają zasadnicze znaczenie dla jego kwalifikacji, w szczególności podporządkowania pracowniczego oraz bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, zaś sposób rozłożenia ryzyka związanego z wykonywaniem usług odbiega od właściwego dla stosunku pracy.

Wymóg osobistego świadczenia pracy jest uznawany za jeden z konstytutywnych elementów stosunku pracy. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Element ten ma istotne znaczenie przy charakterystyce strony podmiotowej, przemawia bowiem na rzecz ścisłego powiązania stosunku pracy z konkretną osobą i jej osobistymi przymiotami, na przykład kwalifikacjami, sumiennością, starannością, osiągnięciem odpowiedniego wieku itp. Dalej cecha ta prowadzi do wniosku, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami (cyt. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VII*, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 22.). Opisana umowa o współpracy co do zasady przewiduje, że praca będzie wykonywana osobiście. Umożliwione zostało jednak wykonywanie zleconych przez Wnioskodawcę zadań przez podwykonawców. Istotne będzie więc samo wykonywanie tego postanowienia. Jak wskazuje się w doktrynie, dla wyłączenia umowy spod reżimu prawa pracy nie jest wystarczające formalne zadekretowanie w umowie, że wykonawca nie musi świadczyć

pracy osobiście. Dla takiego wyłączenia konieczna jest po pierwsze rzeczywista możliwość posługiwania się zastępcą w warunkach danej umowy, po drugie fakt, że w trakcie wykonywania zobowiązania możliwość ta była wykorzystana (cyt. M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] W. Ostaszewski i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 22.).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 kwietnia 2019 r. (sygn. akt I UK 44/18) wskazał, że podporządkowanie pracownika jest właściwością uznawaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotą stosunku pracy, jego cechą konstrukcyjną, cechą kategoryczną. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 KP stanowi wszak o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., sygn. akt II UKN 394/98, OSP 2000 Nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, *Państwo i Prawo* 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. akt II PK 189/14). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. 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. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 KP.

Przedstawiona umowa o współpracy określa, że zleceniobiorca zachowa pełną autonomię w zakresie czasu, miejsca i sposobu wykonywania umowy. Wskazano wprost, że nie podlega on kierownictwu ani nadzorowi Wnioskodawcy. Zleceniobiorcy ma przysługiwać swoboda w zakresie podejmowania decyzji w ramach wykonywania powierzonych mu czynności zmierzających do realizacji określonych Umową celów, z uwzględnieniem wymogów bezpieczeństwa informacji. Zleceniobiorca ma samodzielnie decydować o czasie wykonywania obowiązków objętych Umową. Umowa o współpracę przewiduje, że Wnioskodawca i zleceniobiorca będą się spotykali i konsultowali w celu prawidłowej realizacji zadań. Nie można jednak uznać tego za przejaw podporządkowania pracowniczego, o ile między innymi charakter tych konsultacji nie będzie w praktyce oznaczał wydawania zleceniobiorcy wiążących poleceń.

Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem oraz odpłatność stanowią kluczowe elementy definiujące stosunek pracy. Jak wskazuje się w literaturze praca na ryzyko pracodawcy oznacza, że pracodawca ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto co do zasady jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze) (por. G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 22.). W przypadku opisywanej przez Wnioskodawcę umowy ryzyko to jest częściowo przeniesione na zleceniobiorcę. To zleceniobiorca będzie odpowiadał za prawidłowe wykonanie zlecenia – zarówno w przypadku jego osobistego wykonania, jak i wykonania za pośrednictwem podwykonawców. Ponadto będzie zobowiązany do posiadania odpowiedniego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej związanej z wykonywaniem umowy. Jednocześnie sprzęt niezbędny do wykonywania pracy będzie wynajmował od Wnioskodawcy.

Pracodawca jest też zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia (tzw. chorobowego) w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (tzw. ryzyko socjalne). W opisanym

przypadku wynagrodzenie ma stanowić iloczyn stawki godzinowej oraz liczby godzin świadczenia usług. Umowa o współpracę przewiduje limit godzin świadczenia usług w roku kalendarzowym. Limit ma mieć wyłącznie charakter rozliczeniowy i nie stanowi zobowiązania zleceniobiorcy do świadczenia usług w określonym wymiarze godzin, ani ma nie stanowić oczekiwanego wymiaru godzin Wnioskodawcy. Wnioskodawca w założeniu nie będzie więc ponosił ryzyka socjalnego.

Umowa o współpracy ma zawierać oświadczenie, że wybrana forma kooperacji, w postaci umowy o współpracę pomiędzy podmiotami gospodarczymi tzw. B2B (ang. *business to business*), nastąpiła z inicjatywy zleceniobiorcy, który miał możliwość zawarcia umowy o pracę. Wola stron nie jest czynnikiem decydującym przy kwalifikowaniu stosunku prawnego, jednakże dokonując takiej oceny nie można od niej abstrahować. Wykładając oświadczenia woli nie można jednak nazwie czynności prawnej odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Zwłaszcza wówczas, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami. Art. 22 § 1¹ KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r. sygn. akt II UKN 229/98). Na zasadzie swobody umów 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.

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. 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