



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-19



UNP:GIP-26-341869

GIP-GPP.5180.25.2026.4

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 18 września 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.),

uznają za prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 18 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 stanu faktycznego, wskazując, że prowadzi działalność gospodarczą i w jej ramach zawarł z osobą fizyczną umowę zlecenia, której przedmiotem, jest wykonywanie czynności polegających na utrzymaniu porządku w siedzibie przedsiębiorstwa oraz przygotowanie przesyłek w razie potrzeby. Umowa została zawarta na czas nieokreślony i obowiązuje od listopada 2022 roku. Czynności wykonywane są sporadycznie – co do zasady raz lub dwa razy w miesiącu, w zależności od aktualnych potrzeb prowadzonej działalności. Wnioskodawca każdorazowo ustala ze Zleceniobiorcą termin wykonania czynności, jednak nie określa godzin ich realizacji. Zleceniobiorca samodzielnie organizuje czas wykonywania zlecenia i nie pozostaje w stałej dyspozycji Wnioskodawcy. Zmiany ustalonego terminu są uzgadniane indywidualnie.

Wnioskodawca nie wydaje Zleceniobiorcy bieżących poleceń dotyczących sposobu wykonywania czynności oraz nie sprawuje nadzoru nad ich realizacją. Zleceniobiorca zna zakres powierzanych czynności, wykonuje je samodzielnie. Wnioskodawca nie stosuje kar porządkowych ani innych środków właściwych dla stosunku pracy. Wynagrodzenie określone jest według stawki godzinowej i przysługuje wyłącznie za faktycznie wykonane czynności. Liczba godzin nie jest z góry ustalona i wynika z rzeczywistego nakładu pracy w danym miesiącu.

Wnioskodawca wskazał, że czynności są wykonywane w siedzibie przedsiębiorstwa, co wynika ze specyfiki zlecenia, sprzątnięcia pomieszczeń oraz przygotowania przesyłek. Zleceniobiorca korzysta z udostępnionych przez Wnioskodawcę narzędzi i materiałów niezbędnych do wykonania zlecenia.

Wnioskodawca wskazał, że umowa przewiduje osobiste wykonywanie czynności przez Zleceniobiorcę, w praktyce nie występowały przypadki zastępstwa, ale Zleceniobiorca mógłby powierzyć wykonanie całości lub części czynności osobie trzeciej po uprzedzeniu Wnioskodawcy. Osoba trzecia ponosiłaby odpowiedzialność za prawidłowe wykonanie zlecenia.

Wnioskodawca oświadczył, że Zleceniobiorca nie wykonuje innych czynności na jego rzecz, nie był nigdy wcześniej u niego zatrudniony.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony sposób wykonywania czynności nie spełnia przesłanek charakterystycznych dla stosunku pracy.

Zdaniem Wnioskodawcy pomimo wykonywania czynności na rzecz przedsiębiorcy oraz w określonym miejscu brak jest elementów typowych dla stosunku pracy w szczególności podporządkowania pracowniczego, stałego określonego czasu pracy, obowiązku pozostawania w dyspozycji przedsiębiorcy oraz bieżącego kierownictwa nad sposobem wykonywania czynności. Wnioskodawca podkreślił, że Zleceniobiorca realizuje powierzone czynności samodzielnie, w sposób elastyczny, a zakres i częstotliwość wykonywanych usług wynikają z aktualnych potrzeb przedsiębiorcy. Sporadyczny charakter współpracy oraz sposób ustalania wynagrodzenia wskazują, że zawarta umowa ma charakter cywilnoprawny.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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.

Zgodnie z ukształtowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniającym stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia jest również osobiste świadczenie pracy (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17).

Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99), że przepisy art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98), a także, że celem tych przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przełamywanie zasady *pacta sunt servanda* (wyroki z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57 oraz z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369). Nazwa umowy nadana przez strony nie ma oczywiście decydującego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98 oraz z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00), ale jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97; z dnia 18 czerwca 1998 r., II UKN 479/97 oraz z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97). Aby ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające, a należy to uczynić w oparciu przede wszystkim o takie elementy, jak wola stron (między innymi wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; por. wyrok z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05), uwzględniając, że o wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 594/99).

Zasada swobody umów (art. 353¹ i art. 22k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Jednakże zawarcie umowy prawa cywilnego, zgodnie z jednoznaczną wolą stron (ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne potraktowanie jej jako umowy o pracę, w przypadku gdy sposób jej wykonywania będzie odpowiadał warunkom wskazanym w tym przepisie (będą

przeważały cechy stosunku pracy). Stosunek cywilnoprawny może bowiem "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W orzecznictwie wskazuje się również, że za uznaniem świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę przemawiają takie cechy (umowy, sposobu jej świadczenia), jak obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98), bezwzględne obowiązki zasady odpłatności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00), pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SA w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUr 357/93).

W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (choć nieprzesadzające), takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98); ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99); specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (por. wyrok z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99); występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98).

Podaje się również cechy obce stosunkowi pracy, a więc przemawiające przeciwko ustaleniu jego istnienia, takie jak obowiązek "odpracowania" urlopu (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00) lub wykonywanie pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00). Występują wreszcie pewne elementy wyłączające przyjęcie, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy (np. nieodpłatność).

Cechą konstrukcyjną umowy o pracę jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97; z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98). Dlatego wykluczone jest przyjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdy w umowie ustalono możliwość wyręczania się (zastępowania) innymi osobami w jej wykonywaniu lub wynika to ze sposobu realizacji umowy. Osobisty charakter świadczenia pracy wyraża się w tym, że pracownik nie może powierzyć jej wykonywania innej osobie, nawet będącej pracownikiem tego samego zakładu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1979 r., I PRN 49/79), brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98), możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 w związku z art. 750 k.c.), jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98).

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00).

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.

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że stosunek prawny, który Wnioskodawca nawiązuje z osobą fizyczną w celu wykonywania usług utrzymania porządku w siedzibie przedsiębiorstwa i przygotowania do wysłania przesyłek nie będzie

wykazywał cech konstrukcyjnych dla stosunku pracy w szczególności ciągłości, podporządkowania w zakresie czasu i sposobu, starannego działania, osobistego jej świadczenia oraz działania na ryzyko pracodawcy.

Według przedstawionego stanu faktycznego czynności wykonywane przez Zleceniobiorcę na podstawie umowy zlecenia polegają na uporządkowaniu siedziby Zleceniodawcy dwa razy w miesiącu, w terminach uzgadnianych z Wnioskodawcą, a nie przez niego wyznaczanych, w sposób samodzielnie wybrany przez Zleceniobiorcę oraz przez czas, który – według jego oceny – jest niezbędny do wykonania powierzonych czynności. Ponadto Wnioskodawca nie wymaga osobistego wykonywania tych czynności przez Zleceniobiorcę ani nie sprawuje nadzoru nad sposobem ich realizacji, bezpośrednio lub za pośrednictwem wyznaczonej osoby. Zleceniobiorca jest rozliczany z rezultatu wykonanych czynności, a nie wyłącznie z dochowania należytej staranności przy ich wykonywaniu.

Wnioskodawca nie określa czasu wykonania usługi i wypłaca wynagrodzenie wyłącznie za czas jej faktycznego wykonywania. Wnioskodawca nie oczekuje, aby Zleceniobiorca pozostawał w jego dyspozycji i ustala termin wykonania zadania z uwzględnieniem jego dyspozycyjności. Możliwa jest również zmiana pierwotnie ustalonego dnia wykonania usług. Swoboda stron umowy w ustalaniu częstotliwości wykonywania zadań, brak narzucania czasu i sposobu ich realizacji oraz oczekiwanie osiągnięcia określonego rezultatu wskazują na cywilnoprawny charakter współpracy. Zleceniobiorcy powierzone zostaje zadanie polegające na uporządkowaniu siedziby Zleceniodawcy oraz ewentualnym przygotowaniu przesyłek dwa razy w miesiącu, w uzgodnionych terminach, natomiast sposób realizacji tych czynności pozostaje co do zasady poza zainteresowaniem Zleceniodawcy.

Wobec powyższego należy uznać, że treść stosunku prawnego łączącego Wnioskodawcę z osobą fizyczną nie zawierała elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Powierzone czynności były wykonywane sporadycznie, bez określenia przez Wnioskodawcę czasu, terminu i sposobu ich realizacji, a Zleceniobiorca miał możliwość zapewnienia zastępstwa lub zmiany terminu wykonania czynności stosownie do własnych potrzeb. Z punktu widzenia Wnioskodawcy istotne znaczenie miał przede wszystkim rezultat wykonanych czynności. Są to cechy właściwe stosunkowi

cywilnoprawnemu, a zarazem obce podporządkowaniu charakterystycznemu dla stosunku pracy.

Konkludując, umowa, na podstawie której osoba fizyczna zobowiązuje się do uporządkowania siedziby przedsiębiorstwa oraz przygotowania przesyłek dwa razy w miesiącu, w terminach uzgadnianych przez strony, bez określenia czasu i sposobu wykonania tych czynności oraz z możliwością zapewnienia zastępstwa, nie wykazuje cech właściwych stosunkowi pracy w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy. Ocena ta może jednak ulec zmianie, jeżeli w praktyce sposób wykonywania powierzonych czynności będzie wskazywał na ich stałość, podporządkowanie Zleceniobiorcy Wnioskodawcy lub obowiązek osobistego świadczenia 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. 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

*niepotrzebne skreślić

