



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-21



UNP:GIP-26-344490

GIP-GPP.5180.23.2026.7

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 września 2026 r., uzupełnionego w dniu 21 września 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 2026 r. poz. 1245),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 14 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. Wniosek został uzupełniony w dniu 21 września 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której realizuje przedsięwzięcia obejmujące w szczególności świadczenie usług związanych z montażem i demontażem rusztowań, montażem konstrukcji stalowych i rurociągów oraz wykonywaniem prac spawalniczych. Wnioskodawca realizuje projekty na rzecz swoich kontrahentów, działając w zależności od charakteru danego przedsięwzięcia jako podwykonawca albo główny wykonawca.

W związku z realizacją poszczególnych przedsięwzięć Wnioskodawca zamierza zawierać z osobami fizycznymi umowy, których przedmiotem będzie wykonywanie określonych czynności związanych z realizacją konkretnych projektów. Wnioskodawca zamierza powierzać wyłącznie takie czynności, do wykonywania których dana osoba posiada wymagane kwalifikacje, uprawnienia, wiedzę i doświadczenie.

Z przedstawionego opisu zdarzenia przyszłego wynika, że osoba wykonująca powierzone czynności będzie realizowała określony zakres prac na konkretnym projekcie. W toku realizacji projektu kierownik budowy lub brygadzysta, najczęściej wyznaczony przez Wnioskodawcę, będzie wskazywał osobie zakres prac do wykonania oraz przekazywał dokumentację techniczną, w szczególności rysunki dotyczące danego elementu lub części konstrukcji.

Wnioskodawca wskazał, że przekazanie zakresu prac ma mieć charakter organizacyjny i nie będzie oznaczało bieżącego kierowania sposobem wykonywania czynności. Osoba wykonująca powierzone czynności ma samodzielnie organizować ich wykonanie, w szczególności ustalać kolejność poszczególnych czynności oraz sposób ich realizacji, wykorzystując własne kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie.

Po wykonaniu powierzonych czynności następować będzie ich odbiór pod względem prawidłowości wykonania oraz zgodności z dokumentacją techniczną i wymaganiami dotyczącymi projektu. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości osoba wykonująca dane czynności będzie zobowiązana do ich poprawienia w ramach powierzonego zakresu, bez dodatkowego wynagrodzenia.

Zakres czynności może ulec zmianie w trakcie realizacji przedsięwzięcia, jeżeli zmiana warunków realizacji projektu uniemożliwi wykonanie pierwotnie przewidzianych prac albo będzie wymagała dostosowania kolejności lub zakresu wykonywanych czynności do aktualnej sytuacji na obiekcie.

Realizacja projektów odbywać się będzie zgodnie z harmonogramem wynikającym z organizacji danego obiektu oraz terminów realizacji poszczególnych etapów prac. Wnioskodawca wskazał, że nie będzie ustalał indywidualnych grafików czasu pracy. Godziny wykonywania powierzonych czynności będą jednak wynikały z organizacji konkretnego obiektu oraz harmonogramu realizacji danego przedsięwzięcia.

Wszystkie czynności objęte opisanym modelem współpracy będą wykonywane poza siedzibą Wnioskodawcy, w miejscach realizacji poszczególnych projektów. Osoba wykonująca powierzone czynności może wykonywać je w różnych lokalizacjach, zależnie od miejsca realizacji danego projektu.

Wynagrodzenie ma być ustalane w oparciu o liczbę godzin faktycznego wykonywania powierzonych czynności. Za okresy, w których wykonywanie czynności nie będzie możliwe, w szczególności z powodu niekorzystnych warunków atmosferycznych lub innych okoliczności uniemożliwiających prowadzenie prac, wynagrodzenie nie będzie przysługiwało.

Materiały niezbędne do realizacji prac zapewnia podmiot realizujący dane przedsięwzięcie, w tym Wnioskodawca, jeżeli to on jest odpowiedzialny za ich zapewnienie. Narzędzia wykorzystywane przy wykonywaniu czynności mogą stanowić własność osoby wykonującej czynności albo zostać jej udostępnione przez Wnioskodawcę.

Umowa przewiduje możliwość powierzenia wykonania części powierzonych czynności osobie trzeciej. Osoba zastępująca musi posiadać wymagane kwalifikacje, a Wnioskodawca zawiera z nią odrębną umowę. Osoba, której powierzono określony zakres czynności, może również odmówić przyjęcia kolejnego zakresu czynności w ramach dalszej realizacji przedsięwzięcia.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie opisany model współpracy nie będzie prowadził do powstania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W ocenie Wnioskodawcy o cywilnoprawnym charakterze współpracy mają świadczyć w szczególności samodzielność osoby wykonującej czynności w zakresie organizacji pracy, brak indywidualnego grafiku czasu pracy, wykonywanie czynności w różnych lokalizacjach, uzależnienie wynagrodzenia od liczby faktycznie przepracowanych godzin, możliwość posłużenia się osobą trzecią oraz możliwość odmowy przyjęcia kolejnego zakresu czynności.

Wnioskodawca wskazał ponadto, że kierownik budowy lub brygadzysta przekazuje jedynie zakres prac i dokumentację techniczną, a czynności te nie mają stanowić bieżącego

kierowania sposobem wykonywania pracy. W ocenie Wnioskodawcy osoba wykonująca czynności zachowuje samodzielność organizacyjną.

Mając na uwadze argumentację przedstawioną we wniosku, 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, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zgodnie z 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.

Natomiast art. 22 § 1² Kodeksu pracy stanowi, że nie jest dopuszczalne 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 zatem za nieprawidłowe.

Przy ocenie charakteru prawnego stosunku łączącego strony decydujące znaczenie ma rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązania, a nie wyłącznie nazwa umowy przyjęta przez strony. Do podstawowych cech stosunku pracy zalicza się w szczególności osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie pracownicze oraz wykonywanie pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy stanowi przy tym cechę szczególnie istotną dla odróżnienia stosunku pracy od stosunków cywilnoprawnych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że podporządkowania pracowniczego nie należy utożsamiać wyłącznie z permanentnym i bezpośrednim nadzorem nad każdą czynnością wykonywaną przez pracownika. Pracownik może bowiem korzystać z określonego zakresu samodzielności w zakresie sposobu realizacji powierzonych zadań, podczas gdy pracodawca zachowuje uprawnienie do organizowania procesu pracy, wyznaczania zadań i terminów ich wykonania oraz kontroli jakości i terminowości pracy. Takie rozumienie podporządkowania określone jest w orzecznictwie jako podporządkowanie autonomiczne. Jednocześnie istotne pozostaje, że pracownik nie

ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, gdyż należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19).

Podobnie Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 15 stycznia 2025 r., III AUa 32/24, wskazał, że cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika, obejmujące – stosownie do charakteru wykonywanej pracy – elementy dotyczące sposobu wykonania pracy, czasu oraz miejsca jej wykonywania. Nie jest przy tym konieczne, aby wszystkie te elementy występowały w jednakowym nasileniu. Istotą podporządkowania jest natomiast brak samodzielności pracownika w określaniu bieżących zadań, które należą do sfery podmiotu organizującego proces pracy.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, wskazał, że zasadniczym przejawem podporządkowania w sferze przedmiotu świadczenia jest określanie przez podmiot zatrudniający zadań do wykonania oraz organizowanie procesu ich realizacji. W konsekwencji dla oceny podporządkowania nie jest konieczne wykazanie, że pracodawca na bieżąco ingeruje w każdą czynność techniczną wykonywaną przez pracownika.

Powyższe stanowisko znajduje również potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, w którym wskazano, że przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy należy brać pod uwagę cały zespół cech charakterystycznych dla poszczególnych stosunków prawnych oraz ocenić, które z nich mają charakter przeważający. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem przełożonego, gdyż wystarczające może być wskazanie zadania, określenie terminu jego wykonania oraz następnie kontrola jakości i terminowości pracy.

W konsekwencji ocena przedstawionego modelu współpracy wymaga ustalenia, czy – rozpatrywane łącznie – jego poszczególne elementy wskazują na wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, czy też na rzeczywistą samodzielność właściwą stosunkowi cywilnoprawnemu.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do charakteru obowiązku osobistego wykonywania powierzonych czynności.

Z przedstawionego opisu wynika, że Wnioskodawca zamierza powierzać określone czynności osobom posiadającym indywidualnie określone kwalifikacje, uprawnienia,

wiedzę i doświadczenie. Dotyczy to w szczególności prac związanych z montażem konstrukcji stalowych i rurociągów, montażem i demontażem rusztowań oraz prac spawalniczych.

Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla oceny charakteru prawnego stosunku. Przedmiotem współpracy nie jest bowiem samo zapewnienie przez wykonawcę dowolnej osoby zdolnej do wykonania określonego rezultatu, lecz wykonywanie konkretnych czynności przez osobę posiadającą określone kwalifikacje.

W orzecznictwie wskazuje się, że osobiste świadczenie pracy jest jedną z konstrukcyjnych cech stosunku pracy. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 11 maja 2022 r., III AUa 1344/20, wskazał, że do szczególnych cech stosunku pracy należą m.in. osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność.

Wprawdzie opis zdarzenia przyszłego przewiduje możliwość powierzenia części czynności osobie trzeciej, jednak możliwość ta została istotnie ograniczona. Osoba zastępująca musi posiadać wymagane kwalifikacje, a ponadto wymaga się zawarcia z Wnioskodawcą odrębnej umowy. Oznacza to, że przewidziana w umowie możliwość zastępstwa nie ma charakteru swobodnego uprawnienia do dowolnego powierzenia realizacji zobowiązania osobie trzeciej. Wnioskodawca zachowuje wpływ na to, kto będzie wykonywał czynności na realizowanym projekcie. Istotne jest również to, że możliwość zastępstwa została przedstawiona jako rozwiązanie dotyczące części powierzonych czynności, a nie jako możliwość swobodnego powierzenia całości obowiązków osobie trzeciej bez udziału Wnioskodawcy. Osoba zastępująca nie wchodzi zatem w miejsce wykonawcy wyłącznie na podstawie jego jednostronnej decyzji, lecz musi spełniać określone wymagania kwalifikacyjne i zostać objęta odrębną relacją prawną z Wnioskodawcą.

Nie można zatem przyjąć, że samo przewidzenie takiej możliwości przesądza o cywilnoprawnym charakterze całego stosunku. Okoliczność ta może przemawiać za takim charakterem, jednak – zgodnie z metodą typologiczną przyjmowaną w orzecznictwie – musi zostać oceniona łącznie z pozostałymi cechami stosunku prawnego.

Istotne jest również to, że osoba wykonująca czynności jest zobowiązana do ich wykonywania w ramach określonego przez Wnioskodawcę projektu, według przekazanej dokumentacji technicznej oraz przy uwzględnieniu organizacji danego przedsięwzięcia.

W konsekwencji możliwość posłużenia się zastępcą, w kształcie przedstawionym we wniosku, nie ma charakteru, który wyłączałby pracowniczy charakter zatrudnienia. Okoliczność ta może przemawiać za cywilnoprawnym charakterem stosunku, jednak w zestawieniu z pozostałymi elementami opisanego modelu współpracy nie ma charakteru decydującego.

Najistotniejszym elementem oceny przedstawionego modelu współpracy jest podporządkowanie osoby wykonującej czynności Wnioskodawcy.

Wnioskodawca wskazał wprawdzie, że osoba wykonująca powierzone czynności samodzielnie organizuje ich wykonanie oraz ustala kolejność poszczególnych czynności. Nie oznacza to jednak braku podporządkowania w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Jak wskazano wyżej, współczesne podporządkowanie pracownicze nie musi polegać na stałym, bezpośrednim i osobistym nadzorowaniu pracownika. Może ono przybrać postać podporządkowania autonomicznego, w ramach którego pracownik zachowuje swobodę co do technicznego sposobu realizacji powierzonych mu zadań, jednak nie decyduje samodzielnie o tym, jakie zadania ma wykonywać i w jakich ramach organizacyjnych ma je wykonywać.

W wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, Sąd Najwyższy wskazał, że istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności określania czynności mieszczących się w uzgodnionym rodzaju pracy. Pracownik może zatem sam organizować sobie pracę i nie pozostawać pod stałym nadzorem, jednak pracodawca zachowuje uprawnienie do wydawania wiążących poleceń dotyczących pracy. W podobnym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, wskazując, że podporządkowanie nie ogranicza się do podporządkowania osobowego, lecz może przejawiać się również organizacyjnie, w szczególności poprzez wyznaczanie miejsca i czasu pracy, wskazywanie zadań oraz organizowanie procesu ich realizacji.

W niniejszej sprawie z przedstawionego opisu wynika, że kierownik budowy lub brygadzysta, najczęściej wyznaczony przez Wnioskodawcę, wskazuje osobie zakres prac do wykonania oraz przekazuje jej dokumentację techniczną. Osoba ta nie decyduje zatem samodzielnie o tym, jaki zakres prac ma realizować w ramach przedsięwzięcia, lecz otrzymuje określone zadania w ramach organizacji projektu prowadzonego przez Wnioskodawcę.

Samodzielność w zakresie kolejności wykonywania poszczególnych czynności technicznych nie jest bowiem równoznaczna z samodzielnością w zakresie przedmiotu świadczenia. Osoba wykonująca czynności nie wybiera, jaki element konstrukcji ma montować, jaki zakres prac ma wykonać ani jaki etap projektu ma realizować. Zakres ten jest jej przekazywany w ramach organizacji konkretnego przedsięwzięcia.

W konsekwencji należy odróżnić dwie płaszczyzny samodzielności. Pierwsza dotyczy technicznego sposobu wykonania określonego zadania i może wynikać z kwalifikacji zawodowych, wiedzy i doświadczenia wykonawcy. Druga dotyczy natomiast określenia samego zadania, jego miejsca, terminu i powiązania z innymi etapami procesu pracy. Ta druga płaszczyzna pozostaje po stronie Wnioskodawcy i osób działających w jego imieniu.

Nie można zatem utożsamiać samodzielnego wyboru kolejności czynności technicznych z pełną niezależnością od kierownictwa Wnioskodawcy. W przypadku prac wymagających określonych kwalifikacji zawodowych pozostawienie wykonawcy swobody w zakresie technicznego sposobu wykonania zadania może być naturalną konsekwencją charakteru danej pracy i nie wyklucza podporządkowania organizacyjnego. Co więcej, wykonywanie czynności jest powiązane z harmonogramem konkretnego obiektu oraz terminami realizacji poszczególnych etapów projektu. Wnioskodawca wskazuje, że nie ustala indywidualnych grafików, jednak jednocześnie przyznaje, że godziny wykonywania czynności wynikają z organizacji konkretnego obiektu i harmonogramu realizacji przedsięwzięcia.

Z punktu widzenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy istotne jest nie tylko formalne ustalenie indywidualnego grafiku, lecz także rzeczywiste podporządkowanie osoby wykonującej pracę organizacji czasu i miejsca pracy wynikającej z potrzeb realizowanego przedsięwzięcia. Osoba wykonująca czynności musi bowiem dostosować ich wykonywanie do harmonogramu realizowanego przedsięwzięcia, wzajemnego powiązania poszczególnych etapów prac oraz terminów ich realizacji. Nie ma zatem pełnej swobody w zakresie wyboru czasu wykonywania powierzonych czynności.

Nie zmienia tego fakt, że Wnioskodawca nie będzie ustalał indywidualnego rozkładu czasu pracy w znaczeniu formalnego grafiku. Istotne jest bowiem to, czy wykonawca rzeczywiście może swobodnie decydować, kiedy przystąpi do realizacji powierzonych czynności, czy też jego dyspozycyjność jest ograniczona organizacją procesu pracy na konkretnym obiekcie.

Podobnie należy ocenić miejsce wykonywania pracy. Chociaż Wnioskodawca nie wskazuje jednego stałego miejsca wykonywania czynności, to miejsce to jest każdorazowo determinowane przez projekt realizowany przez Wnioskodawcę. Osoba wykonująca czynności nie wybiera zatem swobodnie miejsca realizacji prac, lecz wykonuje je na obiekcie, na którym Wnioskodawca realizuje konkretne przedsięwzięcie.

Sam fakt wykonywania pracy poza siedzibą podmiotu zatrudniającego nie wyłącza podporządkowania pracowniczego. Istotne jest bowiem to, czy miejsce wykonywania pracy pozostaje elementem organizacji procesu pracy przez podmiot zatrudniający.

Podporządkowanie przejawia się również w obowiązku wykonywania czynności zgodnie z dokumentacją techniczną oraz wymaganiami danego projektu. Kierownik budowy lub brygadzysta określa zakres prac, przekazuje dokumentację i dokonuje odbioru wykonanych czynności. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości osoba wykonująca czynności zobowiązana jest do ich poprawienia.

Należy przy tym podkreślić, że kontrola jakości wykonanych czynności i obowiązek usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości nie są same w sobie cechami przesądzającymi o stosunku pracy. Mogą bowiem występować również w stosunkach cywilnoprawnych. W niniejszej sprawie mają jednak znaczenie jako element szerszego mechanizmu organizowania i kontrolowania procesu pracy, w ramach którego Wnioskodawca lub osoby działające w jego imieniu określają zakres zadania, przekazują dokumentację, oczekują jego wykonania zgodnie z określonymi wymaganiami, a następnie dokonują odbioru.

W tym zakresie istotne znaczenie ma stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, zgodnie z którym dla istnienia podporządkowania pracowniczego nie jest konieczne permanentne obserwowanie pracownika przez przełożonego. Wystarczające może być wskazanie zadania i terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości pracy.

Nie można zatem przyjąć, że brak bieżącego instruowania osoby wykonującej czynności co do każdej czynności technicznej oznacza brak podporządkowania. W realiach przedstawionego przedsięwzięcia kierownik budowy lub brygadzysta nie musi decydować, w jaki sposób wykwalifikowany spawacz wykona technicznie konkretny spaw, ani w jakiej kolejności monter wykona poszczególne czynności. Istotne jest natomiast, że określa zakres zadania, osadza je w procesie realizacji projektu, wskazuje dokumentację techniczną i oczekiwany rezultat pracy oraz kontroluje prawidłowość wykonania.

Taki sposób organizacji pracy odpowiada konstrukcji podporządkowania autonomicznego, w której pracownik posiada pewien zakres samodzielności co do sposobu wykonania zadania, ale pozostaje związany decyzjami podmiotu organizującego proces pracy co do przedmiotu świadczenia, miejsca, czasu i organizacyjnych ram jego wykonania.

Opisany model wskazuje zatem na występowanie podporządkowania organizacyjnego i funkcjonalnego, które jest istotnym elementem stosunku pracy.

Kolejnym elementem wymagającym oceny jest rozłożenie ryzyka związanego z wykonywaniem pracy. Wnioskodawca wskazuje, że wynagrodzenie będzie ustalane według liczby godzin faktycznego wykonywania czynności, a w przypadku wystąpienia niekorzystnych warunków atmosferycznych lub innych okoliczności uniemożliwiających prowadzenie prac wynagrodzenie za ten okres nie będzie przysługiwało. Taki sposób ukształtowania wynagrodzenia nie przesądza o cywilnoprawnym charakterze stosunku. Przy kwalifikacji stosunku prawnego konieczne jest bowiem uwzględnienie całokształtu jego cech.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 9 kwietnia 2025 r., III AUa 349/24, wskazał, że treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia.

Z przedstawionego opisu wynika, że osoba wykonująca czynności jest włączona w realizację przedsięwzięcia organizowanego przez Wnioskodawcę lub jego kontrahenta. To Wnioskodawca decyduje o rodzaju realizowanych projektów, zawiera umowy z kontrahentami, organizuje realizację poszczególnych etapów prac oraz zapewnia – bezpośrednio albo za pośrednictwem podmiotu realizującego przedsięwzięcie – materiały niezbędne do jego wykonania. Osoba wykonująca czynności nie prowadzi własnego przedsięwzięcia gospodarczego związanego z realizacją danego projektu i nie ponosi zasadniczego ryzyka gospodarczego związanego z pozyskaniem kontraktu, organizacją całego procesu inwestycyjnego czy relacjami z kontrahentem Wnioskodawcy. Również zapewnienie materiałów przez podmiot realizujący przedsięwzięcie przemawia za tym, że osoba wykonująca czynności zostaje włączona w cudzą strukturę organizacyjną i gospodarczą.

Wnioskodawca wskazał wprawdzie, że narzędzia mogą stanowić własność osoby wykonującej czynności, jednak sama możliwość korzystania z własnych narzędzi nie oznacza przejęcia przez tę osobę zasadniczego ryzyka gospodarczego związanego z realizacją projektu.

Podobnie należy ocenić brak wynagrodzenia za okres, w którym prace nie są wykonywane z powodu warunków atmosferycznych lub innych przeszkód. Okoliczność ta może stanowić element przemawiający za cywilnoprawnym charakterem relacji, jednak nie może być oceniana w oderwaniu od pozostałych elementów stosunku prawnego. Dla oceny ryzyka istotne jest bowiem nie tylko to, czy wykonawca ponosi ekonomiczny skutek niewykonywania czynności w określonym czasie, lecz także to, kto organizuje przedsięwzięcie, pozyskuje kontrakt, zapewnia materiały, ponosi odpowiedzialność za realizację projektu wobec kontrahenta oraz organizuje poszczególne etapy procesu pracy. W przedstawionym stanie faktycznym zasadnicze ryzyko związane z funkcjonowaniem przedsięwzięcia pozostaje po stronie Wnioskodawcy. To on występuje wobec kontrahentów jako podwykonawca albo główny wykonawca, organizuje realizację projektów oraz zapewnia ich wykonanie w ramach przyjętego zobowiązania gospodarczego. Okoliczność, że osoba wykonująca czynności nie otrzymuje wynagrodzenia za czas, w którym ze względu na warunki atmosferyczne lub inne przeszkody nie wykonuje czynności, nie oznacza zatem sama przez się, że przejmuje ona ryzyko gospodarcze całego przedsięwzięcia.

Mając na uwadze powyższe, bez wątpienia należy stwierdzić, iż ryzyko gospodarcze i organizacyjne związane z realizacją przedsięwzięcia pozostaje po stronie Wnioskodawcy, natomiast osoba wykonująca czynności zostaje włączona w realizowany przez niego proces gospodarczy i wykonuje pracę na rzecz tego podmiotu.

Wnioskodawca wskazuje, że zamierza zawierać z osobami fizycznymi umowy cywilnoprawne oraz że strony mają zamiar ukształtować współpracę jako stosunek cywilnoprawny. Wnioskodawca powołuje się przy tym na samodzielność osoby wykonującej czynności, możliwość zastępstwa, brak indywidualnego grafiku oraz sposób ustalania wynagrodzenia.

Wola stron oraz zasada swobody umów mają znaczenie przy kwalifikacji stosunku prawnego, jednak nie mogą prowadzić do wyłączenia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy

bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast art. 22 § 1² Kodeksu pracy wyraźnie zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że przy kwalifikacji stosunku prawnego należy w pierwszej kolejności zbadać rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązania. Dopiero w sytuacji, gdy cechy stosunku pracy i stosunku cywilnoprawnego występują z porównywalnym nasileniem, znaczenie może uzyskać zgodny zamiar stron i cel zawartej umowy. Takie stanowisko zostało wyrażone m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, a także w wyroku z dnia 10 października 2019 r., I UK 201/18.

W konsekwencji sama deklaracja stron, że zamierzają zawrzeć umowę zlecenia, nie może przesądzać o jej cywilnoprawnym charakterze, jeżeli sposób wykonywania czynności odpowiada cechom stosunku pracy.

W niniejszej sprawie znaczenie ma przede wszystkim to, że osoby fizyczne będą wykonywały określone czynności na rzecz Wnioskodawcy, w ramach realizowanych przez niego projektów, według zakresu prac wskazanego przez kierownika budowy lub brygadzystę, z wykorzystaniem dokumentacji technicznej, w miejscu wynikającym z realizowanego projektu oraz w czasie determinowanym harmonogramem przedsięwzięcia. Jednocześnie Wnioskodawca będzie dokonywał odbioru wykonanych prac i będzie mógł żądać ich poprawienia w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Okoliczność, że wykonawca zachowuje pewną autonomię w zakresie technicznego sposobu wykonania powierzonych czynności, nie wyłącza podporządkowania pracowniczego, jeżeli pozostaje on związany organizacją procesu pracy ustaloną przez podmiot, na rzecz którego pracę wykonuje. W tym zakresie istotne znaczenie ma również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, zgodnie z którym wolą stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania czynności określonych umową wpisuje się w reżim art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Nie inaczej należy ocenić argument Wnioskodawcy dotyczący braku indywidualnego grafiku czasu pracy. Jak wskazano wyżej, o podporządkowaniu w zakresie czasu pracy nie decyduje wyłącznie istnienie formalnego dokumentu określającego godziny pracy. Istotne jest to, czy osoba wykonująca czynności posiada rzeczywistą możliwość samodzielnego decydowania o czasie ich wykonywania. W przedstawionym modelu współpracy czas wykonywania czynności jest natomiast związany z organizacją konkretnego obiektu i harmonogramem

przedsięwzięcia. Oznacza to, że osoba wykonująca czynności musi uwzględniać organizację procesu pracy ustaloną dla danego projektu.

Analogicznie brak jednego, stałego miejsca wykonywania czynności nie przesądza o braku stosunku pracy. Miejsce wykonywania czynności może bowiem zmieniać się w związku ze zmianą miejsca realizacji kolejnych przedsięwzięć, pozostając jednocześnie elementem organizacji procesu pracy przez Wnioskodawcę.

W wyroku z dnia 19 kwietnia 2018 r., III AUa 816/17, Sąd Apelacyjny w Lublinie wskazał, że wykonywanie pracy poza siedzibą pracodawcy nie odbiera jej cech stosunku pracy, jeżeli odbywa się za wiedzą i zgodą pracodawcy oraz pod jego kierownictwem. Tym samym samo wykonywanie czynności na różnych obiektach nie stanowi okoliczności wyłączającej możliwość zakwalifikowania danego stosunku jako stosunku pracy.

Również możliwość posługiwania się własnymi narzędziami nie może być traktowana jako samodzielna i rozstrzygająca przesłanka cywilnoprawnego charakteru współpracy. W określonych zawodach posiadanie własnych narzędzi może być elementem kwalifikacji zawodowych i sposobu wykonywania pracy, bez przejęcia przez wykonawcę zasadniczego ryzyka organizacyjnego i gospodarczego przedsięwzięcia. Podobnie godzinowy sposób ustalania wynagrodzenia nie przesądza samodzielnie o charakterze stosunku prawnego. Odpłatność za pracę jest bowiem wspólną cechą zarówno stosunku pracy, jak i wielu stosunków cywilnoprawnych. Znaczenie ma dopiero całokształt sposobu wykonywania zobowiązania, w tym sposób organizacji pracy, zakres podporządkowania, osobisty charakter świadczenia oraz rozłożenie ryzyka.

W ocenie Głównego Inspektora Pracy opisany model współpracy zawiera łącznie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, w szczególności wykonywanie pracy na rzecz Wnioskodawcy, odpłatność, osobisty charakter świadczenia, podporządkowanie organizacyjne i funkcjonalne oraz wykonywanie pracy w miejscu i czasie wynikającym z organizacji przedsięwzięć realizowanych przez Wnioskodawcę. Ocena ta wynika nie z pojedynczego elementu modelu współpracy, lecz z ich wzajemnego powiązania. Osoba wykonująca czynności otrzymuje bowiem od przedstawiciela Wnioskodawcy konkretny zakres prac, otrzymuje dokumentację techniczną, wykonuje czynności na obiekcie wskazanym przez organizację projektu, musi uwzględniać harmonogram przedsięwzięcia, a następnie podlega kontroli prawidłowości wykonania powierzonych czynności. Jednocześnie zasadnicze elementy organizacji procesu pracy oraz ryzyko związane

z realizacją przedsięwzięcia pozostają po stronie Wnioskodawcy. Nie zmienia tej oceny fakt, że osoby wykonujące czynności mogą korzystać z własnych narzędzi, samodzielnie ustalać kolejność czynności technicznych, wykonywać prace w różnych lokalizacjach ani że formalnie nie będą miały ustalonego indywidualnego grafiku. Nie można bowiem utożsamiać samodzielności technicznej wykonawcy z samodzielnością organizacyjną właściwą dla przedsiębiorcy realizującego własne przedsięwzięcie na własne ryzyko. W świetle art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy decydujące znaczenie ma bowiem rzeczywisty sposób organizacji i wykonywania pracy, a nie przyjęta przez strony nazwa umowy.

Podkreślić należy również, iż o pracowniczym charakterze zatrudnienia decydują w szczególności podporządkowanie, osobiste świadczenie pracy, odpłatność oraz wykonywanie pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy.

W konsekwencji przedstawiony przez Wnioskodawcę model współpracy, przy założeniu wykonywania go zgodnie z opisem zdarzenia przyszłego, będzie prowadził do zatrudnienia w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Zawarcie umowy nazwanej umową zlecenia nie będzie wyłączało pracowniczego charakteru tego stosunku. Wnioskodawca wyznacza bieżący przedmiot świadczenia, organizuje proces pracy, określa projekt, miejsce i ramy czasowe, przekazuje dokumentację, kontroluje wykonanie, a wykonawca – mimo technicznej autonomii – nie decyduje samodzielnie o tym, jakie zadania ma wykonywać.

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/

Otrzymują:

1. Strona
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ul. Szamocka 3, 5, 01-748 Warszawa
3. Krajowa Administracja Skarbowa
ul. Świętokrzyska 12, 00-916 Warszawa

