GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-11-13

UNP:GIP-26-386957
GIP-GPP.5180.41.2026.4

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 16 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 prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 16 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 w treści wniosku przedstawił opis stanu faktycznego wskazując, że zatrudnia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony Pana , pełniącego jednocześnie funkcję Prezesa Zarządu Fundacji. Stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 6 lutego 2012 r., po uprzednim podjęciu przez Radę Fundacji uchwał dotyczących ustalenia wynagrodzenia Prezesa Zarządu oraz zmiany statutu Fundacji w zakresie możliwości odpłatnego pełnienia funkcji przez członków Zarządu.

Zgodnie z uchwałą nr 02/2012 Rady Fundacji z dnia 23 stycznia 2012 r. ustalono wynagrodzenie Prezesa Zarządu w wysokości 3.000 zł brutto miesięcznie, z możliwością jego późniejszego podwyższania na podstawie aneksów do umowy. Jednocześnie wskazano osobę uprawnioną do zawarcia umowy o pracę z Prezesem Zarządu w imieniu Fundacji.

W statucie Fundacji przewidziano możliwość odpłatnego pełnienia funkcji przez Prezesa lub innych członków Zarządu na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej. Statut określa również zasady reprezentowania Fundacji w czynnościach prawnych dokonywanych z członkami Zarządu, przewidując w tym zakresie kompetencje Rady Fundacji oraz możliwość działania przez osobę przez nią upoważnioną.

Na podstawie zawartej umowy o pracę Pan został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku Prezesa Zarządu, w wymiarze ¼ etatu, z miejscem wykonywania pracy w biurze Fundacji w Warszawie. Umowa przewidywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto, przy czym zakres obowiązków pracowniczych wynikał z postanowień statutu Fundacji.

Do obowiązków Prezesa Zarządu należą w szczególności: wykonywanie uchwał Rady Fundacji, bieżące kierowanie działalnością Fundacji, reprezentowanie jej na zewnątrz, ustalanie obsady personalnej biura i zakładów Fundacji, zatrudnianie pracowników oraz ustalanie wysokości ich wynagrodzeń, ustalanie polityki rachunkowej, a także realizowanie pozostałych zadań niezastrzeżonych do kompetencji innych organów Fundacji.

Zakres wykonywanych czynności obejmuje również realizację celów statutowych Fundacji, w tym inicjowanie i ułatwianie kontaktów rodziców wcześniaków, prowadzenie działalności informacyjnej i edukacyjnej, współpracę z pokrewnymi organizacjami, organizowanie

szkoleń, konferencji i spotkań, działalność wydawniczą oraz doradztwo rodzicom wcześniaków.

Wnioskodawca wskazał ponadto, że Zarząd jest zobowiązany do wykonywania uchwał Rady Fundacji oraz składania jej sprawozdań ze swojej działalności. Zgodnie ze statutem, za każdy rok urzędowania Zarząd przedstawia Radzie Fundacji sprawozdanie ze swojej działalności wraz z bilansem oraz rachunkiem zysków i strat.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie stosunek prawny łączący Fundację z Prezesem Zarządu spełnia przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, a w konsekwencji stanowi stosunek pracy. Wnioskodawca podkreślił w szczególności osobisty i ciągły charakter wykonywanej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie organizacyjne i autonomiczne Prezesa Zarządu wobec Fundacji, a także ponoszenie przez Fundację ryzyka gospodarczego związanego z zatrudnieniem.

Wnioskodawca wskazał również, że umowa o pracę została zawarta z zachowaniem zasad reprezentacji Fundacji, przez osobę upoważnioną uchwałą Rady Fundacji, a tym samym nie doszło do zawarcia umowy z samym sobą.

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.

Stosownie do 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. Z kolei zgodnie z art. 22 § 1^2 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Z przywołanych regulacji wynika, że o kwalifikacji prawnej stosunku łączącego strony nie przesądza nazwa zawartej umowy ani samo formalne określenie podstawy zatrudnienia, lecz rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązania. Decydujące znaczenie ma ustalenie, czy w konkretnym stosunku prawnym występują cechy charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego, w szczególności osobiste świadczenie pracy, podporządkowanie

pracodawcy, odpłatność oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka związanego z zatrudnieniem.

Należy przy tym podkreślić, że stosunek pracy charakteryzuje się zobowiązaniem starannego działania, a nie osiągnięcia określonego rezultatu. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wykonuje pracę w ramach organizacji pracy przyjętej przez pracodawcę, natomiast pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia.

Przy kwalifikowaniu stosunku prawnego należy uwzględnić całokształt jego cech, a nie ograniczać się do pojedynczego elementu. Poszczególne cechy stosunku pracy nie muszą występować w jednakowym nasileniu. W przypadku stanowisk kierowniczych i zarządczych podporządkowanie pracownicze może przyjmować postać autonomiczną, dostosowaną do rodzaju wykonywanej pracy oraz zakresu samodzielności osoby zatrudnionej.

Ponadto, zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy, nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

W odniesieniu do Fundacji istotne znaczenie mają również przepisy ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach, w szczególności art. 5 ust. 1, zgodnie z którym statut określa między innymi skład i organizację zarządu, sposób jego powoływania oraz obowiązki i uprawnienia tego organu i jego członków, a także art. 10 tej ustawy, zgodnie z którym zarząd fundacji kieruje jej działalnością oraz reprezentuje fundację na zewnątrz.

W świetle powyższych regulacji Główny Inspektor Pracy dokonał oceny przedstawionego stosunku prawnego z uwzględnieniem poszczególnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

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.

Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika. Oznacza to, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności osobiście, a możliwość powierzenia ich wykonania innej osobie nie stanowi co do zasady jego swobodnego uprawnienia. Osobisty charakter świadczenia pracy odróżnia stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych, w ramach których dopuszczalne może być posługiwanie się zastępcami lub podwykonawcami, zależnie od treści zawartej umowy.

W niniejszej sprawie z przedstawionego opisu wynika, że Pan został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu na podstawie umowy o pracę, a obowiązki

związane z tym stanowiskiem wykonuje osobiście. Zakres jego zadań obejmuje zarówno czynności związane z bieżącym kierowaniem działalnością Fundacji, jak i czynności faktyczne służące realizacji jej celów statutowych.

Do obowiązków tych należą między innymi działania związane z inicjowaniem kontaktów rodziców wcześniaków, działalnością informacyjną, edukacyjną i wydawniczą, organizowaniem szkoleń, konferencji i spotkań, współpracą z innymi organizacjami oraz doradztwem rodzicom wcześniaków. Są to czynności wymagające stałego zaangażowania osoby zatrudnionej, znajomości działalności Fundacji oraz bieżącego wykonywania powierzonych zadań.

Istotne znaczenie ma również okoliczność, że obowiązki Prezesa Zarządu mają charakter ciągły i są wykonywane na rzecz Fundacji w ramach ustalonego wymiaru czasu pracy. Nie chodzi zatem o jednorazowe wykonanie określonego rezultatu, lecz o stałe wykonywanie pracy określonego rodzaju, związanej z bieżącym funkcjonowaniem organizacji.

Z przedstawionego opisu nie wynika, aby Prezes Zarządu posiadał swobodę powierzenia całości swoich obowiązków osobie trzeciej, zastąpienia się innym wykonawcą według własnego uznania lub zlecania na własny rachunek realizacji podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę. Nie wskazano również, aby wykonywanie pracy następowało przy wykorzystaniu podwykonawców działających na rachunek Prezesa Zarządu i ponoszących odpowiedzialność za wykonanie jego zobowiązań wobec Fundacji. Należy jednocześnie odróżnić osobiste wykonywanie obowiązków pracowniczych od korzystania przez Prezesa Zarządu z pomocy innych pracowników, współpracowników lub wolontariuszy Fundacji. Okoliczność, że osoba zarządzająca organizuje pracę innych osób, deleguje im określone zadania i koordynuje ich działania, nie oznacza, że sama nie świadczy pracy osobiście. Wykonywanie czynności kierowniczych i organizacyjnych stanowi bowiem element pracy na stanowisku zarządczym.

W ocenie Głównego Inspektora Pracy przedstawione okoliczności przemawiają za uznaniem, że świadczenie pracy przez Prezesa Zarządu ma charakter osobisty. Osobiste wykonywanie obowiązków nie zostaje wyłączone przez sam fakt, że Prezes Zarządu, w ramach przysługujących mu kompetencji, może posługiwać się innymi osobami przy realizacji zadań Fundacji.

Powyższe znajduje uzasadnienie w utrwalonym stanowisku orzecznictwa. W tym kontekście istotne znaczenie ma wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn.

akt II UK 563/17, w którym dopuszczono możliwość wykonywania obowiązków członka zarządu fundacji w ramach stosunku pracy.

W konsekwencji należy uznać, że przesłanka osobistego świadczenia pracy została w przedstawionym stanie faktycznym spełniona.

Kolejną istotną cechą stosunku pracy jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Podporządkowanie pracownicze oznacza, że pracownik nie wykonuje powierzonych czynności całkowicie niezależnie, lecz pozostaje w ramach organizacji pracy określonej przez pracodawcę i jest zobowiązany do respektowania jego uprawnień kierowniczych.

Należy jednak podkreślić, że podporządkowanie pracownicze nie musi w każdym przypadku przyjmować postaci klasycznego podporządkowania hierarchicznego, polegającego na wydawaniu pracownikowi szczegółowych poleceń dotyczących każdej czynności, stałym nadzorze nad sposobem wykonywania pracy oraz bieżącym kontrolowaniu poszczególnych etapów jej realizacji.

W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym członków zarządu, podporządkowanie może przyjmować postać autonomiczną. Polega ono na pozostawieniu pracownikowi znacznej swobody w zakresie organizowania własnej pracy, wyboru sposobu realizacji powierzonych zadań oraz podejmowania decyzji związanych z zarządzaniem, przy jednoczesnym związaniu go celami, zadaniami i ramami organizacyjnymi wyznaczonymi przez pracodawcę.

Takie rozumienie podporządkowania znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 277/99, Sąd Najwyższy wskazał, że podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, przy pozostawieniu pracownikowi pewnego zakresu swobody co do sposobu ich realizacji.

Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt II UK 20/11, Sąd Najwyższy zaakceptował koncepcję autonomicznego podporządkowania osoby zarządzającej zakładem pracy, wskazując, że podległość wobec pracodawcy może wyrażać się w respektowaniu uchwał właściwego organu oraz wykonywaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Dopuszczalność zatrudnienia osoby zarządzającej na podstawie umowy o pracę potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 42/04, w którym wskazano, że osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umowy

cywilnoprawnej. O wyborze właściwej podstawy zatrudnienia decyduje zatem rzeczywista treść stosunku prawnego łączącego strony.

W niniejszej sprawie podporządkowanie pracownicze Prezesa Zarządu należy oceniać z uwzględnieniem szczególnego charakteru organizacji Fundacji, jej struktury organów oraz zakresu kompetencji przyznanych poszczególnym organom na podstawie statutu.

Zgodnie z przedstawionym opisem statutu Fundacji, do zadań Zarządu należy między innymi wykonywanie uchwał Rady Fundacji oraz składanie jej sprawozdań ze swojej działalności. Oznacza to, że Prezes Zarządu, wykonując obowiązki wynikające ze stosunku pracy, jest zobowiązany respektować decyzje i uchwały właściwego organu Fundacji, a także rozliczać się z realizacji powierzonych mu zadań.

Szczególne znaczenie ma w tym zakresie § 30 statutu, zgodnie z którym Zarząd zobowiązany jest do corocznego składania Radzie Fundacji sprawozdania ze swojej działalności, wraz z bilansem i rachunkiem zysków i strat. Obowiązek ten stanowi instrument kontroli działalności Zarządu i umożliwia Radzie Fundacji ocenę sposobu wykonywania powierzonych obowiązków.

Ponadto § 28 statutu określa zakres zadań Zarządu, natomiast § 28a wskazuje, że Zarząd prowadzi sprawy Fundacji, kierując się jej interesem, zgodnie z celami statutowymi, obowiązującymi przepisami prawa i zasadami należytej staranności.

Nie można przy tym pomijać postanowienia § 28a ust. 3 statutu, zgodnie z którym Rada Fundacji nie może wydawać Zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw Fundacji. Postanowienie to ogranicza możliwość przyjęcia, że podporządkowanie Prezesa Zarządu polega na klasycznym, hierarchicznym wykonywaniu szczegółowych poleceń Rady. Nie wyklucza jednak istnienia stosunku pracy, jeżeli podporządkowanie występuje w innej postaci właściwej dla stanowiska zarządczego.

W przedstawionym stanie faktycznym podporządkowanie pracownicze przejawia się przede wszystkim w związaniu Prezesa Zarządu celami statutowymi Fundacji, obowiązkiem wykonywania uchwał Rady Fundacji, podleganiem obowiązkom sprawozdawczym oraz funkcjonowaniem w ramach określonej struktury organizacyjnej.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że Fundacja określiła stanowisko pracy, wymiar zatrudnienia, miejsce wykonywania pracy oraz wynagrodzenie, a zakres obowiązków Prezesa Zarządu został powiązany z zadaniami określonymi w statucie i regulaminie Zarządu.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. akt II UK 563/17, który ma szczególne znaczenie dla rozpatrywanej sprawy. Sąd Najwyższy odniósł się w nim bezpośrednio do możliwości zatrudnienia członka zarządu fundacji na podstawie umowy o pracę. Wskazał, że wykonywanie obowiązków członka zarządu fundacji może odbywać się w ramach stosunku pracy również w sytuacji, gdy osoba ta samodzielnie decyduje o czasie, zakresie i sposobie wykonywania obowiązków, a zasadniczym wyznacznikiem jej działalności pozostaje podporządkowanie podejmowanych czynności celom statutowym fundacji.

Pogląd ten znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, ponieważ również tutaj zakres samodzielności Prezesa Zarządu wynika ze szczególnego charakteru pełnionej funkcji oraz z postanowień statutu Fundacji, a nie z całkowitego wyłączenia go z organizacji pracy Fundacji.

W konsekwencji należy uznać, że w przedstawionym stanie faktycznym występuje podporządkowanie pracownicze o charakterze autonomicznym, właściwe osobie zarządzającej Fundacją. Okoliczność, że nie przybiera ono postaci stałego wydawania szczegółowych poleceń przez Radę Fundacji, nie wyłącza możliwości zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy.

Istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych jest sposób rozłożenia ryzyka związanego z wykonywaniem pracy.

W stosunku pracy zasadnicze ryzyko gospodarcze, organizacyjne i osobowe związane z prowadzeniem działalności obciąża pracodawcę. Pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, w ramach organizacji przez niego stworzonej, i nie ponosi co do zasady ryzyka nieosiągnięcia określonego rezultatu gospodarczego ani niepowodzenia działalności pracodawcy.

Ryzyko pracodawcy przejawia się w szczególności w obowiązku zapewnienia warunków umożliwiających wykonywanie pracy, organizacji procesu pracy, wypłacania wynagrodzenia oraz ponoszenia konsekwencji gospodarczych związanych z prowadzoną działalnością.

W niniejszej sprawie z przedstawionego opisu wynika, że Prezes Zarządu wykonuje obowiązki na rzecz Fundacji w ramach jej działalności statutowej, w ustalonym wymiarze czasu pracy i za określonym miesięcznym wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zostało ustalone w stałej wysokości, niezależnie od osiągnięcia przez Fundację określonego rezultatu gospodarczego, liczby zrealizowanych projektów czy

uzyskania konkretnego przychodu. Wnioskodawca wskazał, że wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie umowy o pracę, a jego wysokość może być zmieniana w drodze aneksów.

Z przedstawionych okoliczności wynika również, że praca jest wykonywana w biurze Fundacji, a jej organizacja jest związana z funkcjonowaniem tej organizacji. Prezes Zarządu wykonuje zadania w ramach działalności Fundacji, wykorzystując jej strukturę organizacyjną i realizując cele określone w statucie.

Nie wskazano, aby Prezes Zarządu ponosił koszty prowadzenia działalności Fundacji, finansował jej bieżące funkcjonowanie z własnych środków, ponosił ryzyko nieuzyskania wynagrodzenia w przypadku nieosiągnięcia określonych rezultatów albo odpowiadał wobec Fundacji na zasadach właściwych dla niezależnego przedsiębiorcy za gospodarczy rezultat wykonywanych czynności.

Należy przy tym odróżnić ryzyko gospodarcze związane z działalnością Fundacji od osobistej odpowiedzialności Prezesa Zarządu za wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów prawa, statutu oraz pełnionej funkcji. Sam fakt, że członek organu zarządzającego ponosi odpowiedzialność za podejmowane decyzje, nie oznacza, że przejmuje na siebie ryzyko gospodarcze pracodawcy.

Powyższe przemawia za uznaniem, że również przesłanka dotycząca rozłożenia ryzyka związanego z zatrudnieniem odpowiada konstrukcji stosunku pracy.

Ostatnim elementem wymagającym oceny jest wola stron oraz znaczenie zasady swobody umów przy ustalaniu charakteru prawnego łączącego je stosunku.

Zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jednocześnie strony mogą, w granicach obowiązującego prawa, dokonać wyboru podstawy prawnej zatrudnienia, w tym zdecydować o zawarciu umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

Zasada swobody umów nie oznacza jednak możliwości dowolnego określania charakteru prawnego stosunku, jeżeli sposób jego wykonywania odpowiada warunkom zatrudnienia pracowniczego. O kwalifikacji stosunku prawnego decyduje bowiem nie tylko zamiar stron, lecz przede wszystkim rzeczywista treść łączącego je zobowiązania.

W niniejszej sprawie wola stron została wyrażona w sposób jednoznaczny. Rada Fundacji podjęła uchwałę przewidującą odpłatne pełnienie funkcji Prezesa Zarządu na podstawie umowy o pracę. Następnie w dniu 6 lutego 2012 r. zawarto z Panem umowę o pracę na czas nieokreślony, określającą stanowisko, wymiar czasu

pracy, miejsce wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia oraz termin rozpoczęcia zatrudnienia.

Nie bez znaczenia pozostaje również treść statutu Fundacji, który przewiduje możliwość odpłatnego pełnienia funkcji przez członków Zarządu zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że w statucie dopuszczono możliwość ukształtowania stosunku prawnego z członkiem Zarządu w formie stosunku pracy, a wybór tej podstawy zatrudnienia pozostawiono właściwemu organowi Fundacji.

Wnioskodawca wskazał ponadto, że przy zawieraniu umowy o pracę Fundacja była reprezentowana przez osobę upoważnioną na podstawie uchwały Rady Fundacji. Kwestia ta ma znaczenie dla oceny prawidłowości dokonania czynności prawnej w imieniu Fundacji W opisanym przypadku statut Fundacji przewiduje szczególne zasady reprezentacji w czynnościach prawnych dokonywanych z członkami Zarządu, a Rada Fundacji została upoważniona do wskazania osoby reprezentującej Fundację przy zawieraniu umowy z członkiem Zarządu.

Z przedstawionego opisu wynika, że osoba zawierająca umowę o pracę z Prezesem Zarządu działała na podstawie uchwały Rady Fundacji. W konsekwencji, przy założeniu zgodności treści tej uchwały z obowiązującym w dacie zawarcia umowy statutem Fundacji, nie ma podstaw do przyjęcia, że umowa została zawarta przez Prezesa Zarządu z samym sobą.

W tym zakresie istotne znaczenie ma również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. akt II UK 563/17. Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli statut fundacji przewiduje odpłatne wykonywanie funkcji członka jej zarządu, umowa o pracę zawarta z członkiem zarządu przez osobę odpowiednio umocowaną na podstawie uchwały właściwego organu może być ważna.

W ocenie Głównego Inspektora Pracy okoliczności przedstawione przez Wnioskodawcę wskazują, że zawarcie umowy o pracę było świadomym i zgodnym zamiarem obu stron, a wybór pracowniczej podstawy zatrudnienia odpowiadał zarówno postanowieniom statutu Fundacji, jak i rzeczywistemu sposobowi wykonywania obowiązków.

Przeprowadzona analiza przedstawionego stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że stosunek prawny łączący Wnioskodawcę z Prezesem Zarządu spełnia przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Po pierwsze, Prezes Zarządu wykonuje obowiązki osobiście, w sposób ciągły, na rzecz Fundacji i w ramach określonego zakresu zadań związanych z jej bieżącym funkcjonowaniem oraz realizacją celów statutowych.
Po drugie, występuje podporządkowanie pracownicze, które ze względu na charakter stanowiska zarządczego przyjmuje postać autonomiczną. Przejawia się ono w związaniu Prezesa Zarządu celami statutowymi Fundacji, obowiązkiem wykonywania uchwał Rady Fundacji, podleganiem obowiązkom sprawozdawczym oraz funkcjonowaniem w ramach określonej struktury organizacyjnej.
Po trzecie, zasadnicze ryzyko gospodarcze i organizacyjne związane z prowadzeniem działalności Fundacji ponosi Wnioskodawca jako pracodawca, natomiast Prezes Zarządu otrzymuje ustalone wynagrodzenie za wykonywanie pracy i nie prowadzi w tym zakresie działalności na własny rachunek.
Po czwarte, strony zgodnie zdecydowały o nawiązaniu stosunku pracy, a wybór tej podstawy zatrudnienia znajduje uzasadnienie w postanowieniach statutu Fundacji oraz w rzeczywistym sposobie wykonywania obowiązków.

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