



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-27



UNP:GIP-26-280548

GIP-GPP.5180.7.2026.5

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 13 lipca 2026 r. (uzupełnionego w dniu 28 lipca 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 nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 14 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek z dnia 13 lipca 2026 r. 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 28 lipca 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że planuje organizować współpracę z osobami wykonującymi czynności na podstawie umowy zlecenia. Współpraca będzie polegała na powierzaniu zleceniobiorcom wykonywania określonych czynności zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa.

Zleceniobiorca zostanie poinformowany o szczegółach zlecenia takich jak termin zlecenia, przewidywany czas realizacji oraz zakres zlecenia. Zleceniodawca (lub osoba przez niego wyznaczona) będzie mógł wybrać spośród osób, które zgłosiły gotowość wykonania danego zlecenia, osobę, której dane zlecenie chce przeznaczyć. Przyjęcie jednego zlecenia nie powoduje obowiązku przyjmowania kolejnych zleceń ani nie tworzy obowiązku pozostawania w dyspozycji zleceniodawcy.

Zleceniobiorca samodzielnie decyduje o swojej dostępności oraz o przyjęciu lub odrzuceniu zlecenia. Nie jest zobowiązany do wykonywania zleceń w określonym wymiarze czasu ani do pozostawania w stałej gotowości do ich wykonywania. Brak przyjęcia zlecenia nie będzie wiązać się z negatywnymi konsekwencjami.

Przedmiot zlecenia wykonywany będzie w siedzibie firmy lub innym wyznaczonym miejscu, jeżeli charakter zlecenia tego wymaga. W przeciwnym razie to zleceniobiorca decyduje o miejscu jego wykonania.

Zleceniobiorca otrzyma informację o osobie odpowiedzialnej za organizację realizacji zlecenia. W celu właściwego rozliczenia wykonania zlecenia zleceniobiorca zobowiązany będzie do ewidencjonowania czasu wykonywania zlecenia lub jego części. Dane te będą wykorzystywane do rozliczenia wynagrodzenia oraz oceny sposobu realizacji zlecenia, w szczególności jego efektywności, jakości oraz terminowości.

W uzupełnieniu wniosku wnioskodawca doprecyzował, że czynności powierzane zleceniobiorcom będą związane z funkcjonowaniem magazynu i będą obejmować czynności takie jak kompletacja zamówień, przyjmowanie dostaw, etykietowanie, pakowanie, utrzymanie porządku oraz inne czynności każdorazowo wskazane w opisie danego zlecenia. Zleceniobiorca zostanie poinformowany o konkretnym zakresie usług oraz przedmiocie zlecenia przed jego przyjęciem.

Zlecenia będą miały charakter powtarzalny, a ich częstotliwość oraz przewidywany okres współpracy będą zależne od bieżących potrzeb wnioskodawcy. Częstotliwość

przyjmowania zleceń będzie wyłącznie decyzją zleceniobiorcy, a każde zlecenie będzie traktowane odrębnie.

Oferowanie zleceń odbywać się będzie poprzez publikację danego zlecenia wraz z opisem jego zakresu za pośrednictwem strony internetowej, środków komunikacji elektronicznej lub ustnie. Zgłoszenie zainteresowania przez zleceniobiorcę oraz jego wybór przez wnioskodawcę będą uznawane za przyjęcie zlecenia. Zgłoszenie gotowości przez zleceniobiorcę nie oznacza przyjęcia zlecenia. Brak zgłoszenia zainteresowania lub brak wyboru zleceniobiorcy nie tworzy po jego stronie żadnych obowiązków.

Ramy dotyczące terminu, godzin oraz przewidywanego czasu realizacji zlecenia ustala wnioskodawca. Miejsce wykonywania zlecenia, jeżeli wymaga tego jego charakter, również ustala wnioskodawca. Zleceniobiorca może proponować inne godziny oraz przewidywany czas realizacji, o ile pozwoli to na wykonanie przedmiotu zlecenia w wyznaczonym zakresie. Po przyjęciu zlecenia wnioskodawca nie może jednostronnie zmieniać tych elementów ani zobowiązywać zleceniobiorcy do pozostawania w określonym miejscu lub czasie.

Zleceniobiorca będzie mógł powierzyć wykonanie przyjętego zlecenia osobie trzeciej lub zapewnić zastępstwo. Warunkiem będzie wcześniejsze poinformowanie wnioskodawcy oraz wskazanie osoby posiadającej kwalifikacje i umiejętności pozwalające na prawidłowe wykonanie zlecenia. Wnioskodawca będzie mógł odmówić wyrażenia zgody na wykonanie zlecenia przez wskazaną osobę wyłącznie wtedy, gdy będzie to uzasadnione charakterem zlecenia lub brakiem kwalifikacji bądź doświadczenia niezbędnych do jego prawidłowego wykonania.

Wnioskodawca będzie uprawniony do przekazania informacji niezbędnych do właściwego wykonania przedmiotu zlecenia, określenia oczekiwanych rezultatów, ustalenia kolejności wykonywania czynności w ramach jednego zlecenia, o ile wymaga tego jego charakter, oraz do kontrolowania efektu końcowego.

Każdy zleceniobiorca będzie wykonywał własne zlecenie samodzielnie, z wyjątkiem czynności, które z założenia wymagają udziału większej liczby wykonawców. Zleceniobiorcy nie będzie obowiązywał grafik ani harmonogram.

Środki niezbędne do wykonania zlecenia będzie zapewniał wnioskodawca na własny koszt. Zleceniobiorca będzie odpowiadał za ich prawidłowe użycie, za szkody

wynikające z ich nienależytego wykorzystania oraz za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zlecenia.

Wynagrodzenie będzie wypłacane za wykonanie przyjętego zlecenia lub zleceń według stawki godzinowej. Rozliczenie będzie dokonywane raz w miesiącu, za miesiąc poprzedni, na podstawie wykonanego zakresu usług oraz ewidencji godzin prowadzonej na potrzeby rozliczeniowe. Nie będzie gwarantowana minimalna liczba zleceń ani minimalne wynagrodzenie.

Ocena efektywności, jakości oraz terminowości realizacji zlecenia będzie dokonywana przez wnioskodawcę i będzie polegała na weryfikacji zgodności wykonanej usługi z zakresem przyjętego zlecenia oraz wymaganiami jakościowymi. Wynik oceny może mieć wpływ na decyzję o powierzaniu kolejnych zleceń, a w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania zlecenia zleceniobiorca będzie ponosił odpowiedzialność na zasadach określonych w zawartej umowie oraz przepisach Kodeksu cywilnego, w tym może zostać zobowiązany do zapłaty kary umownej, jeżeli została ona przewidziana w umowie.

Zleceniobiorca będzie organizował sposób wykonywania przyjętego zlecenia w oparciu o przekazane informacje niezbędne do jego prawidłowego wykonania, oczekiwany rezultat oraz wymagania dotyczące jakości świadczonych usług. Wnioskodawca może określić ramy czasowe, w których zlecenie powinno zostać wykonane, jednak zleceniobiorca samodzielnie decyduje o godzinie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania czynności w tych ramach, o ile zapewni prawidłowe i terminowe wykonanie zlecenia. Zleceniobiorca będzie mógł równocześnie świadczyć usługi na rzecz innych podmiotów oraz nie będzie podlegał regulaminowi pracy, grafikom ani harmonogramom obowiązującym u wnioskodawcy. Ewidencja godzin będzie prowadzona wyłącznie na potrzeby rozliczenia wynagrodzenia oraz spełnienia obowiązków wynikających z przepisów prawa.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie opisany model współpracy nie spełnia łącznie przesłanek określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, w szczególności z uwagi na brak obowiązku pozostawania w stałej dyspozycji zleceniodawcy oraz możliwość swobodnego decydowania przez zleceniobiorców o przyjmowaniu poszczególnych zleceń.

W konsekwencji wnioskodawca stoi na stanowisku, że opisana współpraca może być wykonywana na podstawie umowy zlecenia.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosownie do art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zgodnie natomiast z art. 22 § 1² Kodeksu pracy 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 za nieprawidłowe.

O kwalifikacji prawnej stosunku łączącego strony nie rozstrzyga nazwa zawartej umowy ani deklarowany zamiar stron, lecz całokształt warunków, w jakich zobowiązanie ma być wykonywane. Jeżeli w danym stosunku prawnym przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, relacja ta podlega zakwalifikowaniu jako stosunek pracy, mimo że występują w niej także elementy właściwe stosunkom cywilnoprawnym. Dopiero w przypadku, gdy cechy właściwe różnym typom umów występują z jednakowym nasileniem, znaczenia nabiera zgodny zamiar stron i cel umowy (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III UK 204/16).

Podstawową cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Podporządkowanie to nie musi jednak polegać na stałym, bezpośrednim nadzorze nad każdą wykonywaną czynnością. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotne znaczenie ma to, kto organizuje proces pracy, określa zadania, ramy ich realizacji oraz zachowuje możliwość kontroli jakości i terminowości ich wykonania. Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentną obserwacją przełożonego; wystarczające może być wskazanie zadania, określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19).

Jednocześnie nie każde występowanie elementów organizowania lub kontrolowania czynności przesądza o istnieniu stosunku pracy. Również w umowie zlecenia mogą występować pewne elementy kierownictwa i podporządkowania. Dla oceny charakteru zatrudnienia konieczne jest jednak ustalenie ich rzeczywistego zakresu oraz zestawienie ich z pozostałymi cechami stosunku prawnego. Charakterystyczne dla kierownictwa właściwego stosunkowi pracy jest w szczególności zachowanie przez zatrudniającego kompetencji do organizowania procesu pracy i bieżącego konkretyzowania obowiązków osoby wykonującej pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16).

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym występują okoliczności przemawiające za cywilnoprawnym charakterem współpracy. Zleceniobiorca będzie samodzielnie decydował, czy zgłosi zainteresowanie konkretnym zleceniem, a przyjęcie jednego zlecenia nie będzie powodowało obowiązku przyjmowania kolejnych ani obowiązku pozostawania w stałej gotowości do ich wykonywania. Nie będzie również gwarantowana minimalna liczba zleceń ani minimalne wynagrodzenie, a zleceniobiorca będzie mógł równocześnie świadczyć usługi na rzecz innych podmiotów. Okoliczności te wskazują na istotną swobodę zleceniobiorcy w zakresie decyzji o podjęciu konkretnego zlecenia oraz rozmiaru współpracy.

Swoboda ta nie rozciąga się jednak w takim samym zakresie na warunki wykonywania czynności po przyjęciu konkretnego zlecenia. Z opisu zdarzenia przyszłego wynika, że czynności powierzane zleceniobiorcom będą związane z funkcjonowaniem

magazynu i będą obejmowały w szczególności kompletację zamówień, przyjmowanie dostaw, etykietowanie, pakowanie oraz utrzymanie porządku. Są to czynności proste, powtarzalne i stanowiące element bieżącego procesu organizacyjnego przedsiębiorstwa Wnioskodawcy. Zlecenia mają mieć charakter powtarzalny, a ich częstotliwość i przewidywany okres współpracy będą zależne od bieżących potrzeb Wnioskodawcy.

Znaczenie charakteru powierzanych czynności należy oceniać również w świetle stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19. Sąd Najwyższy wskazał, że koncepcja podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu zadań przy pozostawieniu wykonawcy znacznej samodzielności co do sposobu ich realizacji, nie może być automatycznie odnoszona do osób wykonujących proste prace fizyczne. W przypadku takich prac istotne znaczenie ma rzeczywisty zakres organizacyjnego podporządkowania osoby wykonującej czynności podmiotowi organizującemu proces pracy.

W opisanym modelu to Wnioskodawca będzie ustalał ramy dotyczące terminu, godzin oraz przewidywanego czasu realizacji zlecenia, a jeżeli wymaga tego charakter zlecenia - również miejsce jego wykonania. Zleceniobiorca będzie mógł jedynie zaproponować inne godziny i przewidywany czas realizacji, o ile pozwoli to na wykonanie przedmiotu zlecenia w wyznaczonym zakresie. Okoliczność, że zleceniobiorcy nie będzie obowiązywał grafik ani harmonogram, nie ma zatem charakteru rozstrzygającego, skoro czas realizacji każdego konkretnego zlecenia będzie określany w ramach ustalanych przez Wnioskodawcę.

Również wskazana przez Wnioskodawcę możliwość samodzielnego decydowania przez zleceniobiorcę o godzinie rozpoczęcia i zakończenia czynności w ustalonych ramach czasowych nie wyłącza podporządkowania organizacyjnego. Swoboda ta dotyczy bowiem jedynie wyboru momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy w granicach wynikających z warunków konkretnego zlecenia, natomiast zasadnicze ramy czasowe jego wykonania pozostają określone przez Wnioskodawcę.

Wnioskodawca zachowa ponadto kompetencję do określenia oczekiwanych rezultatów i wymagań jakościowych, przekazywania informacji niezbędnych do właściwego wykonania przedmiotu zlecenia oraz - jeżeli wymaga tego charakter zlecenia - ustalenia kolejności wykonywania czynności. Będzie również dokonywał oceny efektywności, jakości i terminowości realizacji zlecenia, a wynik tej oceny może mieć wpływ na decyzję

o powierzaniu kolejnych zleceń. W odniesieniu do prostych i powtarzalnych prac magazynowych możliwość ustalania kolejności czynności oraz organizacyjnych ram ich wykonywania wykracza poza samo określenie rezultatu usługi i stanowi istotny element organizowania procesu pracy.

Za pracowniczym charakterem przedstawionego modelu przemawia także sposób wyposażenia osoby wykonującej czynności w środki pracy. Zgodnie z opisem zdarzenia przyszłego wszystkie środki niezbędne do wykonania zlecenia będzie zapewniał Wnioskodawca na własny koszt. Okoliczność ta, rozpatrywana łącznie z wykonywaniem czynności związanych z bieżącym funkcjonowaniem magazynu, określaniem przez Wnioskodawcę ram czasu i - w zależności od charakteru zlecenia - miejsca wykonywania czynności oraz jego uprawnieniami organizacyjnymi i kontrolnymi, wskazuje na włączenie zleceniobiorcy w zorganizowany przez Wnioskodawcę proces pracy.

Ustalenie wynagrodzenia według stawki godzinowej oraz miesięczne rozliczanie go na podstawie ewidencji godzin nie przesądza samodzielnie o istnieniu stosunku pracy, ponieważ taki sposób rozliczenia może występować również przy umowie zlecenia. W analizowanym przypadku element ten należy jednak oceniać łącznie z pozostałymi warunkami współpracy, w szczególności z wykonywaniem powtarzalnych czynności magazynowych w ramach czasowych określanych przez Wnioskodawcę oraz z zapewnianiem przez niego środków niezbędnych do wykonywania tych czynności.

Odnosząc się do przewidzianej możliwości powierzenia wykonania przyjętego zlecenia osobie trzeciej lub zapewnienia zastępstwa, należy wskazać, że rzeczywista i swobodna możliwość posłużenia się zastępcą jest cechą właściwą stosunkom cywilnoprawnym, podczas gdy stosunek pracy opiera się na osobistym świadczeniu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98). Z przedstawionego opisu nie wynika jednak pełna swoboda zleceniobiorcy w tym zakresie. Wnioskodawca wskazał bowiem, że zastępstwo wymaga wcześniejszego poinformowania go o osobie zastępcy oraz że Wnioskodawca będzie mógł odmówić wyrażenia zgody na wykonanie zlecenia przez wskazaną osobę z przyczyn związanych z charakterem zlecenia albo brakiem wymaganych kwalifikacji lub doświadczenia.

Przewidziana możliwość zastępstwa stanowi zatem element przemawiający za cywilnoprawnym charakterem stosunku, jednak ma charakter ograniczony i nie może być oceniana w oderwaniu od pozostałych warunków wykonywania czynności. Jak wynika

z orzecznictwa Sądu Najwyższego, o kwalifikacji stosunku prawnego decyduje całokształt jego cech oraz ich rzeczywiste nasilenie, a pojedynczy element właściwy stosunkowi cywilnoprawnemu nie przesądza o charakterze umowy, jeżeli w sposobie jej wykonywania dominują cechy stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2019 r., I PK 142/18; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16).

Podobnie odpowiedzialność zleceńbiorky za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zlecenia, możliwość przewidzenia kary umownej, brak gwarancji kolejnych zleceń oraz możliwość świadczenia usług na rzecz innych podmiotów są elementami charakterystycznymi dla stosunków cywilnoprawnych. Nie dotyczą one jednak zasadniczego sposobu organizacji i wykonywania pracy w okresie realizacji już przyjętego zlecenia. To właśnie warunki faktycznego wykonywania powierzonych czynności mają podstawowe znaczenie dla zastosowania art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16).

W konsekwencji zasadnicze znaczenie dla oceny przedstawionego modelu ma rozróżnienie pomiędzy swobodą zleceńbiorky w podjęciu decyzji, czy przyjmie konkretne zlecenie, a zakresem jego samodzielności po jego przyjęciu. Pierwsza z tych sfer została pozostawiona zleceńbiorky. Po przyjęciu zlecenia osoba wykonująca czynności realizuje jednak proste i powtarzalne prace związane z bieżącym funkcjonowaniem magazynu, w ramach czasowych ustalonych przez Wnioskodawcę i - jeżeli wymaga tego charakter czynności - w miejscu przez niego określonym, z wykorzystaniem zapewnionych przez niego środków, przy zachowaniu przez Wnioskodawcę kompetencji do określania wymagań jakościowych, ustalania kolejności czynności oraz kontroli efektywności, jakości i terminowości ich wykonania.

Uwzględniając całokształt przedstawionego zdarzenia przyszłego, należy uznać, że opisane elementy cywilnoprawne, w szczególności swoboda przyjmowania poszczególnych zleceń, brak obowiązku stałej dyspozycyjności oraz ograniczona możliwość zastępstwa, nie mają charakteru dominującego. Przeważają natomiast cechy właściwe zatrudnieniu pracowniczemu: wykonywanie określonego rodzaju prostych i powtarzalnych czynności na rzecz Wnioskodawcy, organizacyjne włączenie w proces funkcjonowania magazynu, wykonywanie czynności w ramach czasu i - stosownie do charakteru zlecenia - miejsca określanych przez Wnioskodawcę, korzystanie ze środków

zapewnianych przez niego oraz podporządkowanie organizacyjne związane z określaniem kolejności wykonywanych czynności i kontrolą ich prawidłowej realizacji.

Wobec przewagi wskazanych cech stosunku pracy przedstawiony sposób wykonywania czynności odpowiada zatrudnieniu w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a art. 22 § 1² Kodeksu pracy wyłącza możliwość zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tych warunków.

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

