



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krason

Warszawa, 2026-09-18



UNP:GIP-26-293985

GIP-GPP.5180.6.2026.8

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 10 sierpnia 2026 r. (uzupełnionego w dniu 18 sierpnia 2026 r.) o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu zdarzenia przyszłego, będącego przedmiotem wniosku, **stanowisko wnioskodawcy** w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),

uznają za prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 10 sierpnia 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 18 sierpnia 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że Spółka prowadzi działalność w Polsce w obszarze sprzedaży i obsługi pojazdów samochodowych. Działalność Spółki obejmuje w szczególności sprzedaż pojazdów nowych i używanych, obsługę posprzedażową, sprzedaż części i akcesoriów oraz inne usługi związane z funkcjonowaniem sieci dealersko-serwisowej. Spółka zatrudnia pracowników wykonujących zadania związane z podstawową działalnością operacyjną, administracyjną i wsparciem biznesu. Są to w szczególności pracownicy działów sprzedaży, obsługi klienta, administracji, finansów, HR, IT oraz innych funkcji wspierających działalność Spółki. Charakter działalności Spółki wymaga bieżącego wykorzystywania danych operacyjnych, finansowych, sprzedażowych i serwisowych, w tym ich przetwarzania na potrzeby raportowania, analiz zarządczych i podejmowania decyzji biznesowych.

W związku z rozwojem narzędzi analitycznych oraz potrzebą zapewnienia sprawnego dostępu do danych, Spółka planuje pozyskać specjalistyczne wsparcie w zakresie tworzenia, utrzymywania i rozwijania baz danych oraz raportów biznesowych. Zakres tych usług ma mieć charakter ekspercki i techniczny. Będzie obejmował przede wszystkim przygotowywanie i rozwój rozwiązań w obszarze baz danych, raportowania i analiz, w tym narzędzi wykorzystywanych w programach komputerowych przetwarzania danych, dostępnych na licencjach Microsoft opłacanych przez Spółkę.

Wnioskodawca planuje nawiązać współpracę z osobą fizyczną prowadzącą aktualnie jednoosobową działalność gospodarczą z siedzibą w Łodzi, której przedmiotem będzie świadczenie specjalistycznych usług z zakresu tworzenia, utrzymywania i rozwoju baz danych oraz narzędzi raportowych. Spółka planuje zawrzeć od września 2026 r. ze wskazaną osobą dwie odrębne umowy:

- 1) umowę o pracę na stanowisku ASL tj. pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie uprawnieniami i dostępami do systemów informatycznych Spółki;
- 2) umowę świadczenia usług („B2B”) obejmującą świadczenie usług w zakresie analityki baz danych.

Umowa o pracę miałyby być wykonywana w warunkach określonych w art. 22 k.p. Natomiast dodatkowo pracownik ten miałby świadczyć na rzecz Spółki w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej usługi dotyczące analityki baz danych.

Rozważane usługi (w zakresie umowy B2B) miałyby obejmować w szczególności:

- utworzenie na rzecz Spółki relacyjnych i strukturalnych baz danych,
- bezpieczne utrzymanie narzędzi strukturalnych baz danych,
- dbanie o dostęp do strukturalnych baz danych według wytycznych Spółki,
- stworzenie procedur i procesów SQL w celu uzyskania rzetelnej i jednoznacznej informacji zarządczej,
- optymalizacja zapytań, procedur SQL w celu skrócenia czasu pozyskiwania oraz dystrybucji informacji,
- udział w projektowaniu strukturalnych baz danych i innych systemów analitycznych Spółki,
- tworzenie i modyfikowanie raportów bądź zestawień zgodnie z zapotrzebowaniem Spółki,
- identyfikacja i naprawa usterek w istniejących procesach,
- prowadzenie dokumentacji zmian w całym zakresie zleconych zadań,
- analiza danych ad hoc z użyciem SQL.

Strony planują zawrzeć umowę o świadczenie usług o charakterze cywilnoprawnym. Współpraca będzie miała charakter stały (zakładana umowa ma charakter ramowy).

Umowa ma zostać zawarta na czas określony, z możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Usługodawca będzie wykonywał usługi jako przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą we własnym imieniu i na własne ryzyko gospodarcze. Zgodnie z projektem umowy usługodawca ponosi odpowiedzialność za sposób wykonywania umowy oraz jej rezultat na zasadach ogólnych, a w konsekwencji ponosić będzie pełną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną Spółce niewykonaniem lub niewłaściwym wykonaniem umowy.

Spółka nie będzie wydawała usługodawcy bieżących poleceń dotyczących sposobu wykonywania usług. Usługodawca będzie samodzielnie organizował sposób wykonywania usług oraz dobierał metody ich realizacji. Spółka nie będzie prowadziła bieżącego nadzoru nad czynnościami wykonywanymi przez usługodawcę.

Rezultaty uzgodnionych usług będą przekazywane przez usługodawcę wskazanej osobie kontaktowej w ustalonych z góry, cyklicznych terminach. Strony nie będą określały rozkładu czasu pracy ani godzin świadczenia usług, pozostawiając usługodawcy swobodę w zakresie organizacji czasu wykonywania zadań w ciągu doby. Osoba kontaktowa będzie określać jedynie datę realizacji usługi np. poprzez ustalenie harmonogramu oddania efektów umówionych usług w postaci cyklicznych zestawień. Potwierdzeniem wykonania usług będą protokoły odbioru lub potwierdzenia dokonane w formie wiadomości e-mail.

Usługodawca nie będzie zobowiązany do uzyskiwania zgody na nieobecność ani do usprawiedliwiania przerw w wykonywaniu usług. Nie będzie prowadzona ewidencja czasu wykonania zadań przez usługodawcę.

Spółka nie będzie decydowała o miejscu wykonywania zleconej pracy, usługodawca nie będzie mógł być skierowany do zastępowania innych osób w różnych miejscach pracy, nie będą mu wydane polecenia podróży służbowej lub oddelegowania na zasadach podobnych do rozliczeń pracowniczych.

Wnioskodawca wskazał, że usługodawca nie będzie korzystał z uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy, w szczególności z prawa do urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia chorobowego, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych ani innych świadczeń pracowniczych. Usługodawca nie będzie objęty Regulaminem pracy ani innymi regulacjami wewnątrzzakładowymi obowiązującymi pracowników spółki.

Wynagrodzenie będzie płatne miesięcznie, w terminie 7 dni od dnia wystawienia faktury przez Usługodawcę. Za okres, w którym Usługodawca nie świadczy usług lub występuje przeszkoda w ich realizacji z przyczyn innych niż leżące wyłącznie po stronie Spółki, wynagrodzenie za ten okres nie będzie przysługiwało. W takim przypadku

wynagrodzenie należne za dany miesiąc ulega odpowiedniemu proporcjonalnemu obniżeniu.

Rozliczenia pomiędzy stronami będą dokonywane na podstawie wystawianych przez usługodawcę faktur VAT. Podstawą rozliczeń będzie wykonywanie usług zgodnie z umową oraz odbiór uzgodnionych rezultatów (zatwierdzenie przez opiekuna).

W związku z wymogami bezpieczeństwa informacji i ochrony danych Spółka planuje udostępnić usługodawcy komputer służbowy umożliwiający dostęp do niezbędnych zasobów informatycznych. Specyfika zadań objętych umową wymaga bowiem wykonania ich przy wykorzystaniu oprogramowania oraz w środowisku informatycznym Spółki.

W przypadku naruszenia przez usługodawcę obowiązków określonych w umowie związanych z zachowaniem poufności, zakazem konkurencji oraz przestrzeganiem zasad uczciwej konkurencji, usługodawca zobowiązany będzie uiścić na rzecz Spółki karę umowną wynoszącą 47.500 zł. Przykładowo, usługodawca objęty będzie zakazem proponowania zatrudnienia pracownikom Spółki, zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem, w imieniu lub na rzecz innych podmiotów, jak również zachęcania ich w inny sposób do rozwiązania umowy ze Spółką.

Wnioskodawca wskazał, że usługodawca będzie miał możliwość swobodnego zastąpienia wykonania usługi przez inny podmiot (możliwość podzlecenia) oraz będzie miał możliwość czasowego zapewnienia Spółce zastępstwa w wykonywaniu usługi (brak obowiązku osobistego wykonywania usługi).

Wnioskodawca wskazał, że usługodawca nie wykonywał wcześniej tej samej pracy na etacie w Spółce, nie będzie wykonywał takich samych zadań jak pracownicy etatowi Spółki, nie będzie korzystał z firmowej odzieży i oznaczeń, nie będzie wykonywał pracy w zespole z innymi pracownikami zatrudnionymi w Spółce, usługodawca nie otrzymał zapowiedzi późniejszego zatrudnienia przez Spółkę na umowę o pracę na tym samym stanowisku.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie współpraca na zasadach opisanych powyżej powinna być zakwalifikowana jako

cywilnoprawny, niepracowniczy stosunek prawny tj. nie stanowi zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy w rozumieniu art. 22 §1 k.p.

W ocenie wnioskodawcy współpraca nie będzie polegała na pracy podporządkowanej, wykonywanej pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Intencją obu stron jest natomiast zapewnienie wykonania usług objętych umową w terminie określonym przez osobę wskazaną jako kontaktową po stronie Spółki, na zasadzie współpracy dającej usługodawcy swobodę decydowania o miejscu, czasie i sposobie wykonania zadań.

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

Dany stosunek prawny może być uznany za stosunek pracy, jeśli posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.). Przywołany artykuł stanowi, że 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 maja 2022 roku, sygn. III AUa 1344/20, LEX 3410462, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 roku, sygn. III AUa 226/20, LEX 3101592, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 9 stycznia 2020 roku, sygn. III AUa 570/19, LEX 3388575, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 września 2019 roku, sygn. III AUa 25/19, LEX 2932384, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, sygn. III AUa 435/18, LEX 2669472, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121).

Sąd Najwyższy wprost stwierdził, iż brak bezwzględnego obowiązku wykonania pracy osobiście przez pracownika w zasadzie wyklucza uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy (wyroku z dnia z 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNAPiUS

1999/24, poz. 775). Niedopuszczalne jest zatem zawarcie w umowie o pracę postanowienia umownego przewidującego spełnienie świadczenia przez osobę trzecią, czyli zastępcę (wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 94; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 roku, I PKN 581/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 267; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 roku, I PKN 568/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 229; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II UK 187/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 115).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się pogląd, że elementem konstrukcyjnym odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, sygn. I UK 68/05, LEX 177165 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22, LEX nr 3554361). Na podporządkowanie składa się kilka elementów: podporządkowanie co do sposobu wykonania pracy, co do miejsca oraz co do czasu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 stycznia 2025 roku, sygn. III AUa 32/24, LEX 3983458, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 grudnia 2021 roku, sygn. III AUa 1774/20, LEX 3580366, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 kwietnia 2021 roku, sygn. III AUa 38/18, LEX 3244945). Jednak najistotniejszym elementem odróżniającym umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej jest podporządkowanie co do sposobu wykonywania pracy, czyli wydawanie przez pracodawcę bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań, co tym samym stanowi cechę charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 roku, sygn. I PSKP 18/21, LEX 3223823). Sąd Najwyższy podkreśla w swym orzecznictwie, iż wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 29 listopada 2017 roku, sygn. I PK 358/16, LEX 2433081). Natomiast podporządkowanie co do czasu przejawia się zdaniem Sądu Najwyższego w podporządkowaniu poleceniom kierownictwa co do czasu, wykonywaniem pracy zmianowej i stałą dyspozycyjnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22, LEX 3554361, oraz wyrok Sądu Najwyższego

z 15 listopada 1997 roku, sygn. II UKN 329/97, OSNAPIUS 1998/17, poz. 522). Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Katowicach podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 kwietnia 2019 roku, sygn. III AUa 1760/18, LEX nr 2702637). Podporządkowanie co do miejsca przejawia się z kolei w zależności pracownika w sferze miejsca świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 roku, sygn. I PK 171/16, LEX 2329471).

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądów powszechnych jednym z elementów charakterystycznych dla stosunku pracy jest także obciążenie pracodawcy ryzykiem związanym z zatrudnieniem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, sygn. III AUa 435/18, LEX 2669472, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 maja 2019 roku, sygn. III AUa 851/18, LEX 2701123, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 roku, sygn. III AUa 226/20, LEX nr 3101592, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 kwietnia 2025 roku, sygn. III AUa 349/24, LEX 3980256). Ryzyko pracodawcy wyraża się w tym, iż pracodawca dostarcza pracownikowi środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika tzw. ryzyko osobowe, a ponadto jest obowiązany do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów tzw. ryzyko techniczne lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa tzw. ryzyko gospodarcze (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121).

Pracownikiem jest zatem osoba fizyczna, która zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy w sposób ciągły na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko w zamian za wynagrodzenie, będąc w procesie pracy podporządkowana pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca świadczenia 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.

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że stosunek prawny, który wnioskodawca zamierza nawiązać z osobą fizyczną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, nie będzie wykazywał jednej z podstawowych cech konstrukcyjnych stosunku pracy, tj. obowiązku osobistego świadczenia pracy. Wnioskodawca dopuszcza bowiem możliwość powierzenia wykonania usług osobie trzeciej, w tym w drodze podzlecenia, co przemawia przeciwko kwalifikowaniu takiego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego wykonywania czynności, w szczególności poprzez wprowadzenie do umowy postanowienia umożliwiającego świadczenie usług przez osobę trzecią – zastępcę, pozostaje co do zasady nie do pogodzenia z istotą stosunku pracy. Tym samym możliwość posłużenia się zastępcą stanowi istotny argument przemawiający za uznaniem, że łączący strony stosunek prawny nie ma charakteru pracowniczego. Umowa o pracę nie dopuszcza bowiem wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy. Ważne jest jednak, aby klauzula umowna przewidująca możliwość skorzystania z podwykonawcy nie była zastrzeżona dla pozoru, ale żeby wskazane osoby miały faktycznie możliwość spełnienia świadczenia przez osobę trzecią (Wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 roku, I PK 8/10, LEX 602668).

Ponadto wnioskodawca wskazał, że przedmiotem zlecenia będzie świadczenie usług w zakresie analityki baz danych, przy czym w toku ich realizacji nie będzie wydawał usługodawcy bieżących poleceń dotyczących sposobu wykonywania czynności, czasu ani miejsca świadczenia usług. Dla stwierdzenia istnienia podporządkowania pracowniczego, charakterystycznego dla stosunku pracy, wskazuje się w szczególności na takie elementy jak: określenie czasu i miejsca pracy, obowiązek podpisywania listy obecności, podporządkowanie regulaminowi pracy oraz poleceniom przełożonych w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania ustalonych norm pracy, wykonywanie pracy zmianowej, pozostawanie w stałej dyspozycyjności pracodawcy, a także wykonywanie powierzonych zadań pod bieżącym nadzorem kierownictwa. W ocenie wnioskodawcy tego rodzaju cechy nie będą występowały w relacji z usługodawcą. Z uwagi na posiadane przez usługodawcę odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, będzie on dysponował znacznym zakresem samodzielności w zakresie sposobu organizacji i realizacji powierzonych mu czynności.

Okoliczność ta dodatkowo odróżnia planowany stosunek prawny od tzw. autonomicznego podporządkowania pracowniczego, w ramach którego pracodawca, mimo pozostawienia pracownikowi swobody co do sposobu realizacji zadań, nadal określa co najmniej czas pracy oraz wyznacza zadania do wykonania. W analizowanym przypadku również w tym zakresie usługodawca będzie posiadał samodzielność, co przemawia przeciwko uznaniu łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracy. Taka sytuacja nie będzie jednak występowała w ramach projektowanego stosunku prawnego opisanego we wniosku. Wnioskodawca nie będzie bowiem określał godzin świadczenia usług, lecz jedynie ustalał cykliczne terminy realizacji poszczególnych zadań lub przekazania rezultatów usług. Nie będzie również wyznaczał miejsca wykonywania powierzonych czynności ani wymagał od usługodawcy pozostawania w dyspozycyjności w określonych godzinach lub miejscu. Sposób organizacji czasu i miejsca świadczenia usług pozostanie zatem w gestii usługodawcy, co dodatkowo przemawia przeciwko uznaniu projektowanego stosunku prawnego za stosunek pracy.

Na ocenę charakteru projektowanego stosunku prawnego wpływa również okoliczność, że zakres usług objętych umową cywilnoprawną ma być wyraźnie odrębny od obowiązków wykonywanych przez tę samą osobę w ramach równolegle zawartej ze Spółką umowy o pracę. W ramach stosunku pracy osoba ta ma wykonywać zadania związane z zarządzaniem uprawnieniami i dostępami do systemów informatycznych Spółki, natomiast przedmiotem działalności gospodarczej będzie świadczenie specjalistycznych usług z zakresu analityki baz danych. Sama okoliczność pozostawiania przez tę samą osobę jednocześnie w stosunku pracy oraz w stosunku cywilnoprawnym z tym samym podmiotem nie przesądza o pracowniczym charakterze obu tych relacji, o ile ich przedmiot (rodzaj pracy) pozostaje rzeczywiście rozłączny, a sposób wykonywania usług w ramach działalności gospodarczej nie odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Istotne jest zatem, aby odrębność ta występowała nie tylko na poziomie postanowień zawartych umów, lecz znajdowała odzwierciedlenie również w sposobie ich faktycznego wykonywania. Odmienne należałoby ocenić sytuację, w której czynności wykonywane w ramach umowy cywilnoprawnej byłyby tożsame z obowiązkami pracowniczymi albo stanowiły ich faktyczną kontynuację wykonywaną w warunkach właściwych dla stosunku pracy. W takim przypadku samo formalne wyodrębnienie drugiej podstawy świadczenia pracy nie przesądzałoby o jej cywilnoprawnym charakterze.

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym rozłączność obu stosunków prawnych znajduje odzwierciedlenie również w określonym przez wnioskodawcę przedmiocie usług świadczonych w ramach działalności gospodarczej. Obejmować mają one przede wszystkim przygotowywanie i rozwój rozwiązań w obszarze baz danych, raportowania oraz analiz, w tym narzędzi wykorzystywanych w programach komputerowych służących do przetwarzania danych, z których Spółka korzysta na podstawie posiadanych licencji. Jednocześnie, zgodnie z projektem umowy, usługodawca będzie ponosił odpowiedzialność za sposób wykonania umowy oraz jej rezultat na zasadach ogólnych, a w konsekwencji również odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną Spółce wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Oznacza to, że wnioskodawca nie będzie ponosił całego ryzyka związanego z realizacją powierzonych usług.

Ponadto w przedstawionym stanie faktycznym istotne znaczenie ma osiągnięcie i przekazanie rezultatów zleconych usług w z góry określonych, cyklicznych terminach, a nie wykonywanie czynności w sposób ciągły, charakterystyczny dla stosunku pracy. Okoliczność ta dodatkowo przemawia za uznaniem, że projektowany stosunek prawny pozostaje poza reżimem prawa 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. 477⁷ⁱ 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. Jarosław Leśniewski

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