



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-05



UNP:GIP-26-268134

GIP-GPP.50.8.2026.8

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 16 lipca 2026 r. (uzupełnionego w dniu 27 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 16 lipca 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 27 lipca 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że zamierza zawierać z osobami wykonującymi czynności opiekuna dzieci podczas przewozu

osób z niepełnosprawnościami do placówek oświatowych umowy zlecenia na okres od dnia 1 września do dnia 30 czerwca danego roku szkolnego. Wnioskodawca wskazał, że do obowiązków opiekuna należeć będzie zapewnienie bezpieczeństwa dzieci podczas transportu, pomoc przy wsiadaniu i wysiadaniu z pojazdu, odprowadzanie dzieci do placówki oświatowej oraz przekazywanie ich po zakończonych zajęciach rodzicom lub opiekunom, utrzymywanie bieżącego kontaktu z rodzicami oraz ścisła współpraca z kierowcą wykonującym przewóz. Czynności mają być wykonywane wyłącznie podczas przewozów realizowanych na stałej trasie , w godzinach wynikających z organizacji zajęć szkolnych. Wnioskodawca wskazał ponadto, że opiekun zobowiązany będzie świadczyć czynności osobiście, natomiast możliwość zastępstwa będzie uzależniona od wcześniejszego przeprowadzenia ustawowej weryfikacji kandydata w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym oraz przedłożenia informacji z Krajowego Rejestru Karnego.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie planowane umowy mogą zostać zakwalifikowane jako umowy zlecenia, gdyż szczegółowe określenie obowiązków opiekuna, miejsca wykonywania czynności oraz godzin przewozu wynika z organizacji transportu dzieci i przepisów prawa, a nie z podporządkowania pracowniczego. Wnioskodawca podniósł również, że ograniczenia dotyczące możliwości ustanowienia zastępcy wynikają wyłącznie z obowiązujących przepisów dotyczących ochrony małoletnich, natomiast zawieranie umów zlecenia uzasadniają względy organizacyjne oraz ekonomiczne związane z sezonowym charakterem wykonywanych czynności.

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, natomiast pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl 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 zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu

pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy właściwych stosunkowi 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 nieprawidłowe.

Ocena charakteru prawnego zatrudnienia wymaga każdorazowo ustalenia rzeczywistego sposobu wykonywania obowiązków, a nie wyłącznie nazwy zawartej umowy lub deklarowanego zamiaru stron. Jak wielokrotnie wskazywano w orzecznictwie Sądu Najwyższego, o kwalifikacji stosunku prawnego decyduje całokształt jego cech, przy czym jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, relacja prawna powinna zostać zakwalifikowana jako stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18).

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym czynności wykonywane przez opiekuna mają charakter stały, powtarzalny i wykonywane są w sposób ciągły przez cały rok szkolny. Nie dotyczą wykonania jednorazowej usługi ani osiągnięcia indywidualnie oznaczonego rezultatu, lecz polegają na codziennym wykonywaniu tych samych obowiązków związanych z opieką nad dziećmi podczas przewozu. Przedmiotem świadczenia jest zatem wykonywanie określonego rodzaju pracy, a nie realizacja samodzielnego zlecenia o incydentalnym charakterze.

Jednocześnie opiekun wykonuje pracę wyłącznie na rzecz
, w ramach organizacji transportu ustalonej przez tę jednostkę. To
określa bowiem zakres obowiązków opiekuna, wskazuje grupę dzieci objętych opieką, organizuje przewóz, zapewnia środek transportu oraz wyznacza organizacyjne ramy wykonywania obowiązków. Opiekun zostaje włączony w strukturę organizacyjną jednostki realizującej ustawowe zadanie gminy i wykonuje czynności stanowiące element zorganizowanego procesu świadczenia usług publicznych.

Nie można podzielić stanowiska wnioskodawcy, że brak bieżącego wydawania poleceń wyłącza występowanie podporządkowania pracowniczego. W orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika nie musi polegać na stałym nadzorze lub nieustannym wydawaniu poleceń. Istotą podporządkowania jest możliwość organizowania procesu pracy przez pracodawcę oraz wyznaczania pracownikowi sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22

września 2020 r., I PK 126/19, podporządkowanie pracownika nie wymaga stałego i bezpośredniego nadzoru, jednak pracodawca zachowuje prawo wydawania wiążących poleceń dotyczących wykonywanej pracy. Podobnie w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, Sąd Najwyższy podkreślił, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentną obserwacją wykonywania obowiązków – wystarczające jest wskazanie zadania, określenie sposobu jego wykonania oraz kontrola jego prawidłowej realizacji.

Również Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 15 stycznia 2025 r., III AUa 32/24, wskazał, że istota podporządkowania pracowniczego polega na tym, iż pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ pozostaje to w sferze organizacji procesu pracy przez pracodawcę. W niniejszej sprawie opiekun nie decyduje samodzielnie o zakresie powierzonych obowiązków, osobach objętych opieką ani o celu wykonywanej pracy, lecz realizuje zadania wynikające z organizacji transportu ustalonej przez

Na pracowniczy charakter zatrudnienia wskazuje również obowiązek osobistego świadczenia pracy. Co prawda wnioskodawca argumentuje, że ograniczenie możliwości ustanowienia zastępcy wynika z obowiązujących przepisów dotyczących ochrony małoletnich, jednak okoliczność ta nie zmienia faktu, iż w praktyce świadczenie pracy ma charakter osobisty. Zastępstwo może nastąpić wyłącznie po uprzedniej akceptacji i przeprowadzeniu przez procedur weryfikacyjnych, natomiast w razie nagłej nieobecności opiekuna obowiązki przejmuje sama jednostka. W konsekwencji osoba wykonująca czynności nie dysponuje swobodą charakterystyczną dla stosunków cywilnoprawnych w zakresie powierzenia wykonania zobowiązania osobie trzeciej. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 11 maja 2022 r., III AUa 1344/20, obowiązek osobistego wykonywania pracy stanowi jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych.

Bez znaczenia dla kwalifikacji prawnej pozostaje okoliczność, że godziny wykonywania czynności wynikają z organizacji zajęć szkolnych. W praktyce oznacza to bowiem, że czas wykonywania pracy został z góry określony i nie podlega swobodnemu ustalaniu przez opiekuna. Również miejsce wykonywania obowiązków zostało jednoznacznie wyznaczone poprzez określenie konkretnej trasy przewozu oraz placówki oświatowej, do której dowożone są dzieci. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 15 grudnia 2021 r., III AUa 1774/20, wyznaczenie miejsca i czasu

wykonywania pracy stanowi jeden z podstawowych przejawów podporządkowania pracowniczego.

Nie można również pominąć, że czynności wykonywane przez opiekuna realizowane są na ryzyko organizacyjne i ekonomiczne

. Jednostka zapewnia środek transportu, organizuje przewóz, odpowiada za wykonanie ustawowego zadania gminy oraz przejmuje realizację przewozów w przypadku nieobecności osoby wykonującej obowiązki. Taki sposób organizacji wykonywania pracy odpowiada konstrukcji stosunku pracy, w którym ryzyko prowadzenia działalności obciąża pracodawcę, a nie osobę świadczącą pracę. Stanowisko takie zostało wyrażone między innymi w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 kwietnia 2025 r., III AUa 349/24, oraz w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 r., III AUa 226/20.

Argumenty odnoszące się do sezonowości wykonywania przewozów oraz racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi nie mogą wpływać na ocenę charakteru prawnego zatrudnienia. Względy organizacyjne i ekonomiczne nie stanowią kryterium odróżniającego umowę o pracę od umowy zlecenia. O kwalifikacji stosunku prawnego decyduje wyłącznie sposób wykonywania obowiązków oraz występowanie cech określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W opisanym zdarzeniu przyszłym sposób wykonywania czynności przez opiekuna dzieci wykazuje przeważające cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, w szczególności obowiązek osobistego świadczenia pracy, wykonywanie jej w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, włączenie w zorganizowany proces realizacji ustawowych zadań jednostki oraz podporządkowanie organizacyjne polegające na wykonywaniu pracy według zasad ustalonych przez

. Okoliczność, że bieżące polecenia nie są wydawane każdego dnia, nie wyłącza istnienia podporządkowania pracowniczego, gdyż – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego – podporządkowanie może mieć charakter autonomiczny i przejawiać się przede wszystkim w prawie pracodawcy do organizowania procesu pracy oraz określania sposobu realizacji powierzonych obowiązków. W konsekwencji przedstawiony sposób wykonywania czynności odpowiada zatrudnieniu w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, co zgodnie z art. 22 § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy wyłącza możliwość zastąpienia umowy o pracę umową zlecenia.

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. 477¹ 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