



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 23 września 2026 r.



UNP:GIP-26-329963

GIP-GPP.5180.17.2026.5

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 28 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 nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 28 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.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że prowadzi działalność gospodarczą obejmującą w szczególności świadczenie usług związanych z edukacją językową oraz obsługą klientów korzystających z tych usług. W związku z rozwojem działalności Wnioskodawca zamierza korzystać z usług zewnętrznego przedsiębiorcy w zakresie administracyjnej obsługi działalności.

Usługodawcą będzie _____, która będzie świadczyć usługi w ramach własnej jednoosobowej działalności gospodarczej, we własnym imieniu i na własny rachunek. Strony zamierzają zawrzeć cywilnoprawną umowę o świadczenie usług administracyjnych B2B.

Zakres usług będzie obejmował w szczególności:

1. administracyjną obsługę korespondencji elektronicznej;
2. administracyjną obsługę klientów i uczestników kursów;
3. obsługę zapytań związanych z rozpoczęciem korzystania z usług Wnioskodawcy oraz organizowanie lekcji lub spotkań próbnych;
4. prowadzenie i aktualizowanie informacji w systemach CRM oraz innych systemach operacyjnych;
5. administracyjną obsługę grafików, zmian terminów, nieobecności i zastępstw;
6. przygotowywanie zestawień i raportów;
7. monitorowanie kompletności danych i informacji w systemach;
8. administracyjną komunikację z klientami, nauczycielami i innymi współpracownikami;
9. koordynowanie przepływu informacji pomiędzy klientami, współpracownikami i Wnioskodawcą;
10. inne czynności administracyjne uzgodnione pomiędzy przedsiębiorcami i mieszczące się w zakresie zawartej umowy.

Zakres ten określa rodzaj zamawianych usług, natomiast nie określa szczegółowego sposobu organizacji i wykonywania poszczególnych czynności przez Usługodawcę.

Wnioskodawca wskazał, że Usługodawca nie będzie podlegał kierownictwu Wnioskodawcy w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Wnioskodawca nie będzie wydawał Usługodawcy bieżących poleceń służbowych określających szczegółowy sposób wykonywania pracy.

Zgodnie z projektem umowy zakres usług w szczególności obejmuje czynności wskazane w Załączniku nr 1. W punkcie 2 tego załącznika zatytułowanym „Standard usługi” wskazano m.in., że sprawy oznaczone przez Zamawiającego jako pilne ze względu na klienta lub termin zewnętrzny powinny zostać potraktowane priorytetowo, przy czym wybór sposobu organizacji czynności pozostaje po stronie Usługodawcy. Natomiast zwykle sprawy administracyjne powinny być obsługiwane bez nieuzasadnionej zwłoki, co do zasady nie później niż do końca następnego dnia roboczego, chyba że charakter sprawy uzasadnia inny termin. Ponadto zgodnie z punktem 3 Załącznika nr 1 pod tytułem „Granice zakresu” Usługodawca nie podejmuje decyzji strategicznych ani zarządczych w imieniu Zamawiającego bez odrębnego umocowania.

Wnioskodawca wskazał, że będzie uprawniony do określania zakresu zamawianej usługi, oczekiwanego rezultatu, priorytetu określonych spraw, terminów wynikających z potrzeb klientów lub procesów biznesowych, standardów jakości oraz wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji.

Usługodawca będzie natomiast samodzielnie decydował o sposobie organizacji wykonywania usługi.

Natomiast zgodnie z § 2 pkt 8 umowy rozszerzenie zakresu o zadania wykraczające poza zwykłą obsługę administracyjną, w szczególności zadania zarządcze, doradcze lub sprzedażowe o innym charakterze, wymaga uzgodnienia Stron co najmniej w formie dokumentowej.

Usługodawca nie będzie miał bezpośredniego przełożonego w rozumieniu prawa pracy, nie będzie objęty regulaminem pracy, regulaminem wynagradzania, pracowniczą ewidencją czasu pracy ani innymi regulacjami Wnioskodawcy przeznaczonymi dla pracowników.

Wnioskodawca wskazał, że nie będzie określał godzin rozpoczęcia ani zakończenia wykonywania usługi przez Usługodawcę. Usługodawca nie będzie zobowiązany do wykonywania usług od określonej godziny do określonej godziny ani przez określoną liczbę godzin dziennie, tygodniowo lub miesięcznie. Nie będzie prowadzona pracownicza ewidencja czasu pracy ani lista obecności.

Ze względu na charakter usług administracyjnych część czynności będzie związana z terminami biznesowymi oraz oczekiwanym czasem obsługi określonych kategorii spraw. Strony mogą uzgadniać poziom dostępności usługi albo termin realizacji poszczególnych spraw. Uzgodnienia te będą miały charakter parametrów świadczonej usługi i nie będą oznaczały wyznaczenia godzin pracy Usługodawcy.

Usługodawca będzie samodzielnie organizował swój czas w taki sposób, aby zapewnić prawidłową i terminową realizację uzgodnionego zakresu usług.

Usługi będą zasadniczo wykonywane zdalnie. Wnioskodawca nie będzie wyznaczał Usługodawcy stałego miejsca świadczenia usług. Usługodawca będzie mógł wykonywać usługi z miejsca wybranego przez siebie, pod warunkiem zapewnienia bezpieczeństwa danych, poufności oraz możliwości prawidłowego korzystania z wymaganych systemów i narzędzi informatycznych.

Usługodawca będzie co do zasady korzystał z własnego komputera, telefonu, dostępu do Internetu oraz pozostałych podstawowych narzędzi prowadzenia działalności gospodarczej. Wnioskodawca może umożliwić dostęp do należących do niego systemów i narzędzi informatycznych, takich jak system CRM, system organizacji zajęć, firmowa poczta elektroniczna oraz inne aplikacje niezbędne do obsługi klientów. Udostępnienie tych dostępów będzie wynikało wyłącznie z charakteru świadczonej usługi oraz konieczności ochrony danych i informacji Wnioskodawcy.

Wnioskodawca podniósł, że Usługodawca będzie otrzymywał wynagrodzenie na podstawie wystawianej faktury. Planowane wynagrodzenie będzie miało charakter miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego za uzgodniony pakiet usług i nie będzie wyższe niż 10 000 zł miesięcznie. Wynagrodzenie nie będzie ustalane jako iloczyn liczby przepracowanych godzin i stawki godzinowej.

Usługodawca będzie samodzielnie rozliczał podatki, składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz inne publicznoprawne obciążenia związane z prowadzoną działalnością gospodarczą, a także ponosił koszty jej prowadzenia.

Usługodawca będzie ponosił odpowiedzialność kontraktową za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usług na zasadach określonych w umowie i przepisach Kodeksu cywilnego. Wynagrodzenie będzie związane z prawidłową realizacją uzgodnionego zakresu usług, a nie za samo pozostawanie w gotowości do pracy przez określoną liczbę godzin.

Usługodawca nie będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego w rozumieniu Kodeksu pracy. Nie będzie składał Wnioskodawcy wniosków urlopowych ani uzyskiwał zgody na urlop. Usługodawca samodzielnie będzie decydował o planowanych przerwach w świadczeniu usług.

Jeżeli planowana przerwa mogłaby wpływać na ciągłość obsługi procesów Wnioskodawcy, Usługodawca będzie zobowiązany odpowiednio wcześniej poinformować o niej Wnioskodawcę oraz odpowiednio zorganizować realizację usługi. Usługodawcy nie będą przysługiwać świadczenia typowe dla stosunku pracy, w szczególności wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ani świadczenia socjalne należne pracownikom.

Wnioskodawca wskazał, że umowa nie będzie zawierać obowiązku wyłączności. Usługodawca będzie miał prawo świadczyć usługi na rzecz innych klientów i prowadzić działalność gospodarczą na rzecz innych podmiotów bez konieczności uzyskiwania zgody Wnioskodawcy. Ograniczenia będą mogły

dotyczyć jedynie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, poufności, danych osobowych oraz rzeczywistego konfliktu interesów.

Usługodawca będzie mógł korzystać przy wykonywaniu części usług z pomocy podwykonawcy lub zastępcy. Z uwagi na dostęp do danych osobowych klientów, informacji poufnych, systemów i narzędzi informatycznych Wnioskodawcy, osoba taka będzie musiała spełniać odpowiednie wymogi bezpieczeństwa i uzyskać akceptację w zakresie dostępu do danych oraz systemów. Ograniczenie to wynika z obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji, a nie z wymogu osobistego świadczenia pracy przez Usługodawcę. Usługodawca pozostanie odpowiedzialny wobec Wnioskodawcy za działania podwykonawcy jak za działania własne.

Usługodawca nie będzie posiadał stanowiska pracy w strukturze pracowniczej, nie będzie podlegał pracowniczej hierarchii służbowej, nie będzie korzystał z pracowniczej ewidencji czasu pracy, urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za nadgodziny ani innych świadczeń pracowniczych. Strony zamierzają wykonywać zawartą umowę zgodnie z jej gospodarczym i cywilnoprawnym charakterem

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie opisany stosunek prawny nie będzie stanowił stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Dla stosunku pracy charakterystyczne jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W przedstawionym zdarzeniu przyszłym brak będzie zasadniczego elementu w postaci podporządkowania pracowniczego.

Zdaniem Wnioskodawcy sama konieczność uzgadniania terminów realizacji poszczególnych usług, standardów jakości, zasad ochrony danych osobowych lub wymagań klientów nie powinna być utożsamiana z kierownictwem charakterystycznym dla stosunku pracy. Każda profesjonalna relacja pomiędzy przedsiębiorcą zamawiającym usługę a usługodawcą wymaga bowiem określenia

przedmiotu usługi, oczekiwanego rezultatu, parametrów jakościowych oraz terminów jej wykonania.

Usługodawca będzie jednak posiadał swobodę w zakresie organizacji swojej działalności, miejsca wykonywania usługi i sposobu osiągnięcia uzgodnionych rezultatów, będzie prowadził zarejestrowaną działalność gospodarczą, wystawiał faktury, samodzielnie rozliczał podatki i składki, ponosił koszty działalności i odpowiedzialność kontraktową oraz będzie mógł posiadać innych klientów.

Zdaniem Wnioskodawcy całokształt powyższych okoliczności wskazuje na samodzielną działalność usługową prowadzoną w relacji B2B, a nie na zatrudnienie w warunkach podporządkowania pracowniczego.

Mając na uwadze argumentację przedstawioną we wniosku, treść załączonych dokumentów, 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, 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. Zgodnie natomiast z art. 22 § 1² Kodeksu pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Stosownie do art. 750 Kodeksu cywilnego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Zgodnie zaś z art. 353¹ Kodeksu cywilnego strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

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 stosunku prawnego nie rozstrzyga nadana mu nazwa ani zamieszczone w projekcie umowy deklaracje o braku podporządkowania, czasu pracy, urlopu czy innych uprawnień pracowniczych. Decydujący jest całokształt praw i obowiązków oraz sposób, w jaki praca ma być faktycznie zorganizowana i wykonywana. Gdy umowa wykazuje cechy właściwe zarówno zatrudnieniu pracowniczemu, jak i cywilnoprawnemu, należy ustalić, które z nich mają charakter dominujący.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, wskazał, że jeżeli przeważają cechy wykonywania pracy za wynagrodzeniem, na rzecz zatrudniającego i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, zatrudnienie ma charakter pracowniczy niezależnie od nazwy umowy. Wola stron może mieć rozstrzygające znaczenie wtedy, gdy cechy stosunku pracy i umowy cywilnoprawnej występują z jednakowym nasileniem, nie może natomiast wyłączyć zastosowania art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy, gdy warunki pracy odpowiadają temu przepisowi.

Z przedstawionego opisu zdarzenia przyszłego wynika, że Usługodawca nie będzie realizował wyodrębnionego przedsięwzięcia we własnej organizacji, lecz będzie w sposób powtarzalny wykonywał podstawowe usługi związane z obsługą administracyjno - biurową przedsiębiorstwa Wnioskodawcy. Zwykłe usługi administracyjne stanowią podstawowe czynności związane nierozzerwalnie z usługami wykonywanymi przez Wnioskodawcę, który prowadzi działalność gospodarczą obejmującą w szczególności świadczenie usług związanych z edukacją językową oraz obsługą klientów korzystających z tych usług. Usługodawca ma zatem wykonywać czynności w ramach zorganizowanego przez Wnioskodawcę procesu obsługi klientów, prowadzonego przedsiębiorstwa, a rezultaty tych czynności będą bezpośrednio wykorzystywane w jego działalności.

To Wnioskodawca podejmuje decyzje co do odpowiedzi udzielanych w ramach pytań dotyczących współpracy i organizacji lekcji lub spotkań próbnych, ustala grafiki, terminy i nakazuje jedynie technicznie wprowadzić Usługodawcy te zmiany do prowadzanych rejestrów. To Wnioskodawca tworzy i utrzymuje ramy organizacyjne niezbędne do świadczenia usług edukacyjnych. Wnioskodawca ustala priorytety dla spraw przekazywanych do realizacji Usługodawcy i podejmuje każdorazowo decyzje zarządcze dotyczące organizacji kursów i liczby uczestników, zastępstw lub odwołania zajęć, a Usługodawca jedynie odpowiada za koordynację procesu informacyjnego pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi tj. klientami, nauczycielami i współpracownikami oraz Wnioskodawcą. Usługodawca będzie więc wykonywał usługi przy wykorzystaniu zaplecza informatycznego w postaci systemów i narzędzi informatycznych należących do Wnioskodawcy i organizacyjnego stworzonego przez Wnioskodawcę, a nie w ramach własnej, odrębnej organizacji.

Jednocześnie Usługodawca samodzielnie wskazuje miejsce i godziny świadczenia usług, co nie przesądza o innym niż pracowniczy charakterze współpracy. Usługodawca zobowiązany bowiem jest do bieżącego, powtarzalnego i organizacyjnie ustalonego przez Wnioskodawcę realizowania czynności z uwzględnieniem terminów realizacji zadań wskazanych przez Wnioskodawcę m.in. w Załączniku nr 1 do umowy, który wymaga obsługi zadań bez zbędnej zwłoki, nie później niż do końca następnego dnia roboczego. Ponadto Wnioskodawca zgodnie z § 13 pkt 50 umowy dokonuje bieżących uzgodnień dotyczących zakresu usług, terminów, priorytetów i spraw operacyjnych za pośrednictwem poczty elektronicznej, komunikatorów lub systemów wykorzystywanych przez Strony. Wnioskodawca w sposób stały może weryfikować terminowość i standardy jakości, zasady bezpieczeństwa informacji oraz stosowanie procedur wymaganych ze względu na obsługę klientów i systemów. W przypadku istotnego naruszenia obowiązków, poufności, zasad ochrony danych lub bezpieczeństwa systemów, utraty zaufania uzasadnionej poważnym naruszeniem Umowy albo trwałej utraty możliwości świadczenia usług każda ze

Stron może, zgodnie z § 12 pkt 47 umowy, rozwiązać Umowę ze skutkiem natychmiastowym.

Jednoznacznie sprecyzowane zasady i terminy wykonywania zadań, usystematyzowane co do priorytetu przez Wnioskodawcę, brak samodzielności decyzyjnej i realizowanie czynności w sposób stały, cykliczny, powtarzalny oraz nadzorowany przez Wnioskodawcę przesądza o występowaniu podporządkowania pracowniczego.

"Zdalne" wykonywanie pracy, poza siedzibą pracodawcy, nie odbiera jej cech stosunku pracy o ile odbywa się za zgodą i wiedzą pracodawcy oraz pod jego kierownictwem. Istota stosunku pracy, czyli podporządkowanie pracownika musi zostać zachowane. (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 kwietnia 2018 roku III AUa 816/17).

Podporządkowania pracowniczego nie należy utożsamiać wyłącznie ze stałym, bezpośrednim nadzorem nad każdą czynnością. W wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, Sąd Najwyższy podkreślił, że kierownictwo może polegać także na wyznaczeniu zadań i terminów oraz kontroli jakości i terminowości ich wykonania. W przypadku pracowników wykonujących zawód wymagający kwalifikacji podporządkowanie może mieć charakter autonomiczny: pracownik sam dobiera technikę pracy, pozostając jednocześnie w organizacyjnych ramach wyznaczonych przez pracodawcę.

Samodzielny dobór czasu, miejsca i sposobu wykonywania zadań wskazanych w punkcie 1 Załącznika nr 1 umowy tj. zwykłych spraw administracyjnych świadczy o pewnej powszechnej w tego typu czynnościach autonomii wykonawczej, lecz nie przesądza o prowadzeniu niezależnej działalności. Są to decyzje typowe również dla pracownika, od którego pracodawca oczekuje wykorzystania wiedzy zawodowej bez wydawania szczegółowych instrukcji.

W wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że zasadniczym przejawem podporządkowania jest zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w której zatrudniający określa zadania, sposób ich

realizacji oraz metody i środki. W przedstawionym we wniosku opisie zdarzenia przyszłego konkretną pracę wyznacza na bieżąco Wnioskodawca przekazując informacje i decyzje organizacyjne wymagające ujawnienia w systemach lub przekazania do klientów, nauczycieli i współpracowników oraz zlecając sprawy z nadanymi terminami lub priorytetami.

Deklarowana możliwość posłużenia się zaakceptowanym przez Wnioskodawcę zastępcą, przy jednoczesnym zabezpieczeniu ciągłości obsługi klientów i procesów Wnioskodawcy poprzez odpowiednie wcześniejsze wykonanie zadań nie prowadzi do odmiennej oceny. Zastępstwo nie ma charakteru generalnego, uprawniającego do swobodnego powierzenia osobie trzeciej całego, powtarzalnego obowiązku świadczenia usług. Dodatkowo wymagane jest od podwykonawcy spełnienie wymogów określonych w Załączniku nr 2 do umowy tj. umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Tak ukształtowany mechanizm pełni przede wszystkim funkcję awaryjnego zapewnienia ciągłości obsługi administracyjnej. Zasadą pozostaje osobiste wykonywanie usług lub wykonanie pewnych czynności z wyprzedzeniem, a zastępstwo jest ograniczone koniecznością zachowania poufności i zapewnienia ochrony danych osobowych klientów.

Również sposób rozłożenia ryzyka nie uzasadnia wniosku o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Podstawowe ryzyko organizacyjne i gospodarcze związane z prowadzeniem usług związanych z edukacją językową w całości obciąża Wnioskodawcę. Usługodawca nie występuje wobec klienta jako niezależny organizator usługi edukacyjnej, lecz wykonuje pracę w strukturze działalności gospodarczej Wnioskodawcy.

Natomiast ustalenie wynagrodzenia w sposób ryczałtowy, bez odniesienia jego wysokości do liczby wykonanych zadań i czasu ich realizacji jest charakterystyczny dla stosunku pracy. Podobnie jak brak ograniczenia równoległego zatrudnienia lub świadczenia usług dla innych podmiotów, które co do zasady jest zgodne także z pozostawianiem w stosunku pracy.

Całościowa ocena przedstawionego zdarzenia przyszłego prowadzi do wniosku, że elementy swobody Usługodawcy mają zakres ograniczony i pomocniczy. Dotyczą przede wszystkim wyboru miejsca, czasu i sposobu realizacji prostych powtarzalnych czynności związanych ze stałą obsługą administracyjną Wnioskodawcy oraz możliwości dodatkowej aktywności zarobkowej. Usługodawca wykonuje jednak osobiście, odpłatnie oraz w sposób zorganizowany zadania zlecane mu na bieżąco, które mieszczą się w podstawowym przedmiocie działalności Wnioskodawcy, przy czym ich realizacja podlega określonym terminom oraz nadzorowi ze strony Wnioskodawcy.

Dominujące znaczenie mają zatem cechy właściwe stosunkowi pracy: osobiste świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz Wnioskodawcy w jego systemach i narzędziach informatycznych, z wykorzystaniem jego kont na komunikatorach i poczcie elektronicznej, odpłatność ryczałtowego wynagrodzenia, włączenie w organizację przedsiębiorstwa, związanie terminami wynikającymi z Załącznika nr 1 do Umowy lub priorytetem nadanym przez Wnioskodawcę, standardami obsługi klienta ustalonymi przez Wnioskodawcę i podleganie jego kontroli organizacyjnej oraz ponoszenie przez Wnioskodawcę zasadniczego ryzyka prowadzonej działalności. Swoboda w zakresie organizacji sposobu, miejsca i czasu wykonywania bieżącej obsługi administracyjnej ograniczona względami bezpieczeństwa, zasadami zachowania poufności, standardami obsługi oraz terminami wyznaczonymi przez Wnioskodawcę nie eliminuje podporządkowania pracowniczego.

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

