



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-194



UNP:GIP-26-286431

GIP-GPP.50.15.2026.6



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 [REDACTED] z dnia 31 lipca 2026 r. (uzupełnionego w dniu 14 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 31 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek [REDACTED] 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 14 sierpnia 2026 r.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując, że zamierza zawrzeć umowę o świadczenie usług z osobą fizyczną, będącą radcą prawnym, prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą. Przedmiotem umowy zawartej między Wnioskodawcą a osobą fizyczną będzie świadczenie usług pomocy prawnej na rzecz Wnioskodawcy, w szczególności sporządzanie i opiniowanie projektów umów, sporządzanie opinii prawnych i sprawowanie pieczy nad dokumentami Wnioskodawcy, opracowywanie dokumentów związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, ocena związanych z tym ryzyk prawnych, sporządzanie aktów wewnętrznych. W zakresie świadczenia usług na rzecz Wnioskodawcy osoba fizyczna będzie miała zachowaną samodzielność tzn. samodzielnie będzie decydowała o treści udzielanych porad oraz o kolejności zajmowania się napływającymi do niej sprawami. Wnioskodawca nie będzie wyznaczał osobie zatrudnionej zadań do wykonania. Osoba ta będzie rozliczana z rezultatów swojej pracy, w tym z jakości i terminowości wykonania zadań. Wnioskodawca nie będzie wydawał poleceń co do metod ani doboru argumentacji. Wykonanie obowiązków umownych przez osobę zatrudnioną będzie obwarowane karami umownymi. Wnioskodawca nie będzie również narzucał godzin świadczenia usług osobie zatrudnionej pozostawiając jej w tej kwestii swobodę i jedynie wyjątkowych sytuacjach oczekując udziału w spotkaniach biznesowych dostosowanych do innej strefy czasowej. Osoba zatrudniona będzie mogła świadczyć usługę z dowolnego, wybranego przez siebie miejsca. Wnioskodawca zamierza udostępnić tej osobie pomieszczenie biurowe, ale korzystanie z niego pozostawi swobodnemu wyborowi osoby zatrudnionej. Wnioskodawca nie będzie udostępniał osobie zatrudnionej żadnego sprzętu, z wyjątkiem sprzętu komputerowego, co jest podyktowane względami bezpieczeństwa. Wszelkie przerwy w świadczeniu usług będą dla osoby zatrudnionej bezpłatne, choć Wnioskodawca gwarantuje osobie zatrudnionej 18 płatnych dni przerwy w roku kalendarzowym.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą świadczenia pracy przez osobę zatrudnioną powinna być umowa o świadczenie usług.

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 poz. 277). Przywołany artykuł stanowi, iż 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.

W orzecnictwie 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 zlecenia 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 orzecnictwie, 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).

Ponadto posłużenie się przez ustawodawcę w art. 22 § 1 Kodeksu pracy zwrotem „pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy” wskazuje na istnienie pewnego procesu charakteryzującego się ciągłością.

Zgodnie z ukształtowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego i sądów powszechnych elementem wyróżniających stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia jest również osobiste świadczenie pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 roku, sygn. I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775, 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). W wyroku z dnia z 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775, Sąd Najwyższy stwierdził, iż brak bezwzględnego obowiązku wykonania pracy osobiście przez pracownika w zasadzie wyklucza uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy. 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).

Jak podkreśla się w orzecnictwie 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.

W przedstawionym opisie zdarzenia przyszłego osoba zatrudniona nie będzie podporządkowana kierownictwu Wnioskodawcy, mając zachowaną swobodę co do doboru metod i kolejności rozpatrywania spraw. Wnioskodawca nie będzie wydawał osobie zatrudnionej wiążących poleceń co do sposobu wykonywania usługi. Osoba zatrudniona będzie miała również zapewnioną swobodę co do godzin świadczenia usługi na rzecz Wnioskodawcy, a także co do miejsca świadczenia usługi. Brak zatem w zaprezentowanym opisie zdarzenia przyszłego podporządkowania pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca świadczenia pracy. Co więcej, osoba zatrudniona będzie rozliczana z efektów swojej pracy co zbliża opisywany stosunek prawny do umów cywilnoprawnych. Ryzyko umowne zostaje w opisanym stosunku prawnym przeniesione na osobę zatrudnioną, o czym świadczą kary umowne, brak zapewnienia osobie zatrudnionej większości potrzebnego do pracy sprzętu oraz brak płatności za nieobecności. Usługa będzie

świadczona w sposób ciągły, ale wobec brzmienia art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 o radcach prawnych (Dz. U. z 2024 poz. 499), w którym ustawodawca dopuścił wykonywanie zawodu radcy prawnego na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie można przyjąć, iż występowanie tej cechy determinuje w tym przypadku stosunek pracy. Wnioskodawca będzie wprowadzić wymagał osobistego świadczenia usług przez osobę zatrudnioną oraz zamierza zapewnić osobie zatrudnionej sprzęt komputerowy oraz zagwarantować 18 dni płatnej nieobecności, ale te elementy charakterystyczne dla umowy o pracę nie mają charakteru przeważającego, co przemawia za uznaniem niniejszego stosunku prawnego za stosunek cywilnoprawny. Należy bowiem mieć na uwadze, iż przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 roku, II PK 97/18).

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. 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

Janusz Krasoń

/-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