



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-07-28



UNP:GIP-26-260922

GIP-GPP.50.14.2026.2

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 9 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 prawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 9 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.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego, wskazując że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa sprzedaży, usług marketingowych, pozyskiwania kontaktów biznesowych i szeroko rozumianego

doradztwa rozwoju biznesu. Celem firmy jest pozyskiwanie klientów i kontaktów handlowych dla Wnioskodawcy, w celu sprzedaży dedykowanych usług reklamowych, analiz, usług konsultingowych oraz współpracy sprzedażowej. Wnioskodawca działa samodzielnie i zamierza rozszerzyć współpracę o dwie dodatkowe osoby.

Przedmiotem umowy, która ma być zawarta z dwiema osobami, będzie pozyskiwanie przez te osoby kontaktów handlowych i potencjalnych klientów dla Wnioskodawcy. Przedmiotem świadczenia będą zatem rezultaty sprzedażowe w postaci pozyskanych kontaktów, umówionych spotkań oraz pozyskanych klientów.

Wnioskodawca nie będzie narzucał zatrudnionym osobom miejsca wykonywania umowy, a osoby te będą samodzielnie określać miejsce pracy mając zachowaną pełną dowolność np.: własne mieszkanie, kawiarnia, coworking, biblioteka, inne lokalizacje. Wnioskodawca planuje wynająć biuro i fakultatywnie udostępnić je zatrudnionym osobom. Zamierza jednak pracę w biurze pozostawić swobodnej decyzji tym osobom i nie zamierza jej narzucać.

Czas pracy osoby zatrudnione będą sobie samodzielnie organizować tzn. samodzielnie będą określać ilość godzin na realizację zadania oraz porę ich wykonania. Wskazane osoby same będą również decydować o swoim czasie wolnym. Jedynie orientacyjnie zostanie określony przedział czasowy 100 – 120 godzin do wykonania tygodniowo wyłącznie jako podstawa rozliczenia godzinowego, a także terminy realizacji poszczególnych kamieni milowych. Wspomniany tygodniowy zakres czasowy nie będzie miał obowiązkowego charakteru. Nie zostanie ustalony harmonogram dyżurów, rozkład godzin pracy ani obowiązek dostępności. Osoby zatrudnione nie będą zdawały raportów bieżących, kart czasu pracy, protokołów dziennej pracy, logów aktywności ani szczegółowych relacji z każdej godziny pracy. Wnioskodawca nie będzie ewidencjonował godzin pracy osób zatrudnionych. Przewidywana jest możliwość odbycia podróży służbowych, ale będą one miały charakter fakultatywny, gdyż osoby te będą mogły odmówić w nich udziału.

Komunikacja pomiędzy Wnioskodawcą a zatrudnionymi osobami będzie się ograniczała do wskazania celów oraz zadań do wykonania. Natomiast Wnioskodawca nie będzie narzucał metody, kolejności ani sposobu wykonania. Wnioskodawca nie będzie kontrolował bieżącego toku realizacji zlecenia w czasie rzeczywistym, a jedynie ograniczy się do sprawdzenia wyników w danych przedziałach czasowych. Osoby zatrudnione samodzielnie opracują własne metody docierania do klientów. Pozostawiony zostanie im

jednak jeden warunek, aby wybrane przez nich metody nie godziły w dobre imię Wnioskodawcy oraz nie zawierały informacji nieaktualnych lub nieprawidłowo skonstruowanych. Wnioskodawca nie będzie wydawał poleceń służbowych zatrudnionym osobom.

Zatrudnione osoby będą używały własnego sprzętu do realizacji umowy. Wnioskodawca udostępni im swój sprzęt jedynie wtedy, gdy nie będą posiadały własnego. Wnioskodawca nie będzie monitorował wykorzystywania sprzętu służbowego.

Umowa zawarta pomiędzy Wnioskodawcą a zatrudnionymi osobami będzie przewidywała możliwość przeniesienia odpowiedzialności za wykonanie umowy na osobę trzecią w granicach w niej określonych.

Wnioskodawca nie będzie udzielał urlopów wypoczynkowych ani prowadził ewidencji godzin pracy.

Wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy będzie miało charakter mieszany: wynagrodzenie uzależnione od ilości przepracowanych godzin oraz prowizja od uzyskanego wyniku.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie te dwie osoby fizyczne powinny być zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie.

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, 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 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. IIII 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 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).

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 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 (wyrok 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 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 stosunki prawne, które Wnioskodawca zamierza nawiązać z dwiema osobami fizycznymi nie będą wykazywały cechy konstrukcyjnej dla stosunku pracy jaką jest podporządkowanie, gdyż Wnioskodawca nie będzie wydawał bieżących poleceń co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca świadczenia pracy. Wnioskodawca przewiduje również możliwość posłużenia się przez osoby zatrudnione Zastępcami, co tym samym wyklucza uznanie takich stosunków prawnych za stosunki pracy. Ważne jest jednak, aby klauzula umowna przewidująca możliwość skorzystania z zastępcy nie była zastrzeżona dla pozorów, 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). Wnioskodawca nie zamierza dostarczać osobom zatrudnionym narzędzi do wykonania umowy, pozostawiając sobie jedynie taką możliwość na wypadek, gdyby zatrudnione osoby nie dysponowały odpowiednimi narzędziami. Tym samym Wnioskodawca nie przyjmuje na siebie pełnego ryzyka związanego z zatrudnianiem. Ponadto, w zaprezentowanym stanie faktycznym akcent pada nie na egzekwowanie przez Wnioskodawcę wykonywania przez osoby zatrudnione pracy w sposób ciągły, ale na osiągnięcie przez nie rezultatu w postaci pozyskania nowych klientów, co sytuuje dany stosunek prawny poza prawem 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. 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

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