GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-16

UNP:GIP-26-353970
GIP-GPP.5180.19.2026.5

D E C Y Z J A

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 siedzibą w Warszawie z dnia 17 sierpnia 2026 r. (uzupełnionego w dniu 17 września 2026 r.) o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu stanu faktycznego 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 2026 r., poz. 1245 t.j.), w związku z zawarciem cywilnoprawnej umowy o przeprowadzenie badania klinicznego z osobą będącą jednocześnie pracownikiem naukowym Wnioskodawcy

uznaję za prawidłowe.

Uzasadnienie

W dniu 17 sierpnia 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek , będącego państwową jednostką organizacyjną posiadającą osobowość prawną oraz 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 17 września 2026 roku.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis stanu faktycznego, wskazując, że występuje w podwójnej roli: Sponsora niekomercyjnego badania , pod nazwą

(projekt nr finansowany ze środków) oraz Ośrodka Funkcję w przedmiotowym projekcie pełni prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą , Czynności te wykonywane są na podstawie cywilnoprawnej umowy o przeprowadzenie badania klinicznego podpisanej w dniu 5 maja 2023 roku. Równolegle wymieniona osoba pozostaje zatrudniona u Wnioskodawcy na podstawie umowy o pracę z dnia 21 lutego 2022 r. na stanowisku naukowym Adiunkta.

Wnioskodawca uszczegółowił opis stanu faktycznego, wskazując, że podstawowe obowiązki pracownicze Adiunkta wynikają z art. 44 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Obejmują one prowadzenie ogólnej działalności naukowej (statutowej), działalność dydaktyczną oraz udzielanie świadczeń zdrowotnych pacjentom kliniki, co finansowane jest ze środków subwencji MNiSW lub kontraktu z NFZ. Z kolei zadania regulowane są odrębnym, autonomicznym systemem normatywnym wynikającym z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 536/2014 oraz ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o badaniach klinicznych produktów leczniczych stosowanych u ludzi. Obejmują one realizację eksperymentu medycznego (rekrutację i kwalifikację uczestników badania, wykonywanie procedur przewidzianych protokołem oraz nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii).

Czynności wykonywane są całkowicie poza harmonogramem i czasem pracy wynikającym z łączącej strony umowy o pracę. Czas ten nie jest ewidencjonowany jako czas pracy w rozumieniu art. 128 § 1 kodeksu pracy, a wykonawca nie pozostaje w tym okresie w dyspozycji pracodawcy. Miejsce realizacji zadań obejmuje 4 ośrodki badawcze na terenie Polski wyznaczone w protokole badania. Dyrektor nie wydaje i nie ma prawnych możliwości wydawania polecen służbowych co do sposobu, przebiegu i procedur medycznych prowadzonego badania. Merytoryczną

autonomię wyznaczają reguły Dobrej Praktyki Klinicznej (GCP), protokół badania oraz decyzje organów państwowych (Prezes URPL, właściwa Komisja Bioetyczna) i podmiotu finansującego.

ponosi osobistą, cywilną i deliktową odpowiedzialność za szkody wyrządzone uczestnikowi badania na podstawie art. 39 ust. 2 ustawy o badaniach klinicznych produktów leczniczych stosowanych u ludzi oraz podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu OC (art. 40 ust. 1 tej ustawy). Taka regulacja wyklucza stosowanie art. 120 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za szkody wyrządzone osobom trzecim odpowiada wyłącznie pracodawca. Wynagrodzenie nie ma charakteru stałego ryczałtu. Jest rozliczane w modelu zadaniowym (*per pacjent / per wizyta*) za rzeczywiście wykonane procedury. W przypadku braku rekrutacji pacjentów wynagrodzenie wynosi zł. Środki pochodzą w całości z dofinansowania , a pełni wyłącznie rolę operatora finansowo-administracyjnego. Czynności medyczno-badawcze wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej nie są uwzględniane w okresowej ocenie dorobku naukowego i technicznego pracownika dokonywanej przez Radę Naukową

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony stan faktyczny oraz charakterystyka wzajemnych zobowiązań stron nie spełniają kryteriów stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. stoi na stanowisku, że czynności wykonywane przez w ramach umowy cywilnoprawnej zostały całkowicie wyodrębnione od obowiązków pracowniczych na stanowisku Adiunkta pod względem organizacyjnym, czasowym, funkcjonalnym oraz finansowym. Specyfika badania klinicznego, konieczność zachowania niezależności medycznej, brak możliwości wydawania poleceń służbowych przez przełożonych oraz nałożenie na osobistej odpowiedzialności cywilnej i obowiązku posiadania polisy OC przesądzają o cywilnoprawnym charakterze łączącego strony stosunku prawnego, co zapobiega powstaniu tzw. ukrytego stosunku pracy.

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 roku - 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, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi ustawową definicję stosunku pracy, wyznaczając jego strony, essentialia negotii oraz cechy konstrukcyjne odróżniające zatrudnienie pracownicze od innych form świadczenia pracy. Jak podkreśla się w doktrynie prawa pracy (M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2025), o charakterze prawnym łączącego strony stosunku prawnego nie decyduje sama nazwa nadana umowie, lecz rzeczywista treść zobowiązania i warunki jego wykonywania. Stosunek pracy stanowi zobowiązanie sui generis - nawiązywane wprawdzie na podstawie autonomii woli stron, lecz podlegające rygorom ochronnych norm prawa pracy.

Stosownie do art. 22 § 1^1 kodeksu pracy, zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Przepis ten zapobiega subiektywnemu nadawaniu kontraktom nazw sugerujących stosunek cywilnoprawny w sytuacji, gdy treść świadczenia odpowiada cechom stosunku pracy. Jak jednak wskazuje doktryna i orzecznictwo, art. 22 § 1^1 kodeksu pracy nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Na gruncie zasady swobody umów (art. 353^1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy) strony mogą ukształtować podstawę zatrudnienia w formule niepracowniczej, jeśli odpowiada to specyfice i celowi wykonywanych czynności. Rodzaj zawieranej umowy zależy wyłącznie od zakresu obowiązków oraz faktycznego sposobu wykonywania pracy.

Z kolei art. 22 § 1^2 kodeksu pracy wprowadza bezwzględny zakaz zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 (przy wystąpieniu cech stosunku pracy). Przepis ten chroni pracowników przed jednostronnym pozbawianiem ich statusu pracowniczego. Nie wstrzymuje on jednak możliwości powierzenia określonych zadań w stosunku cywilnoprawnym, o ile sposób ich realizacji różni się od pracowniczego tj. braku podporządkowania. Powołane przepisy nie naruszają zasady *pacta sunt servanda* - rodzaj pracy może być wykonywany zarówno w formach pracowniczych, jak i cywilnoprawnych, a o kwalifikacji prawnej decyduje uzgodniona metoda realizacji zobowiązania.

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.

Kodeks pracy definiuje konstytutywne cechy stosunku pracy oraz obowiązkową treść umowy w sposób bardziej rygorystyczny niż ma to miejsce przy umowach cywilnoprawnych. W przeciwieństwie do umów cywilnoprawnych opartych na swobodzie kontraktowej umowa o pracę podlega wymogom Kodeksu pracy co do jej charakteru i obowiązkowych elementów.

Z tego względu przy ocenie prawnej prawidłowości zawartej umowy stosuje metodę typologiczną (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 sierpnia 2017 r., sygn. akt III AUa 514/17). Polega ona na porównaniu cech badanej umowy z cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy oraz umów cywilnych i ustaleniu, które z nich przeważają.

Zgodnie z ugruntowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego (m.in. postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2023 r., sygn. akt II USK 197/22; postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2024 r., sygn. akt II USK 95/23; postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2024 r., sygn. akt II USK 308/22), decydujące znaczenie ma zbadanie faktycznych warunków wykonywania pracy, a nie poprzestanie na nazwie umowy czy oświadczeniach stron. Do podstawowych cech stosunku pracy zalicza się: dobrowolność, osobisty charakter świadczenia pracy w sposób ciągły, podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, odpłatność oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego. W typologicznym odróżnieniu umowy o pracę od umów cywilnoprawnych najwyższą rangę przypisuje się cechom: osobistego świadczenia pracy, podporządkowania oraz ponoszenia ryzyka przez pracodawcę.

Oceniając przedstawiony we wniosku stan faktyczny w świetle kryteriów wypracowanych przez judykaturę i piśmiennictwo, organ zważył, co następuje:

Osobiste wykonywanie pracy jest podstawową cechą stosunku pracy, wynikającą ze szczególnego zaufania pracodawcy do kwalifikacji danej osoby (M. Tomaszewska). W orzecznictwie przyjmuje się, że brak obowiązku osobistego świadczenia pracy zasadniczo wyklucza uznanie umowy za stosunek pracy (postanowienie SN z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 416/98; K. Jaśkowski). W umowach cywilnoprawnych dopuszczalne jest bowiem posłużenie się zastępcą (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 KC), co nie może mieć miejsca w umowie o pracę. Sam fakt osobistego świadczenia pracy nie przesądza jednak o istnieniu umowy o pracę. W przypadku badań klinicznych konieczność osobistego działania nie wynika z podporządkowania pracodawcy, lecz z zasad Dobrej Praktyki Klinicznej (GCP) oraz jego indywidualnych kwalifikacji

zaakceptowanych przez Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych (URPL) i Komisję Bioetyczną. Osobiste wykonywanie zadań jest powszechne również w cywilnych umowach o świadczenie usług eksperckich i samo w sobie nie tworzy stosunku pracy, jeśli brak jest pozostałych cech pracowniczych.

Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy to najważniejsza i decydująca cecha stosunku pracy. Jak wskazuje się w doktrynie (M. Tomaszewska, K. Jaśkowski) oraz orzecznictwie SN (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 182/07; wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., sygn. akt I PKN 89/97; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 394/97; wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 277/99; wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 256/00), typowymi przejawami podporządkowania są: narzucenie sztywnego czasu i miejsca pracy, obowiązek podpisywania listy obecności, podporządkowanie regulaminowi pracy i bieżącym poleceniom przełożonych oraz stała dyspozycyjność w procesie pracy. Brak tak rozumianego podporządkowania bezwzględnie uniemożliwia zakwalifikowanie umowy jako stosunku pracy.

W opisanym stanie faktycznym podporządkowanie pracownicze w ogóle nie występuje. Dyrektor nie ma prawnych możliwości wydawania poleceń służbowych dotyczących procedur medycznych i metodologii badania klinicznego. zachowuje pełną niezależność decyzyjną wynikającą wprost z Protokołu badania, przepisów Rozporządzenia 536/2014, ustawy o badaniach klinicznych oraz zasad GCP. Czynności realizowane są poza harmonogramem i poza czasem pracy wynikającym z etatu Adiunkta, bez obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 kodeksu pracy, a czynności badawcze realizowane są w 4 ośrodkach w kraju w terminach wyznaczanych harmonogramem projektu przez samego Pełna autonomia merytoryczna i organizacyjna wykonawcy wyklucza istnienie kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy.

Cechą stosunku pracy jest to, że pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem - osobowe, techniczne i gospodarcze (postanowienie SN z dnia 7 listopada 2019 r., sygn. akt II PK 228/18, wyrok SN z dnia 23 października 2006 r., sygn. akt I PK 113/06). Zasadę tę potwierdza art. 120 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika odpowiada wyłącznie pracodawca.

W badanym stanie faktycznym sytuacja ta ulega całkowitemu odwróceniu na mocy przepisów. Zgodnie z art. 39 ust. 2 i art. 40 ust. 1 ustawy o badaniach klinicznych produktów

leczniczych stosowanych u ludzi, ponosi osobistą, bezpośrednią i nieograniczoną odpowiedzialność cywilną za szkody wyrządzone uczestnikowi badania oraz podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej. Taka regulacja wprost wyklucza stosowanie wspomnianego wcześniej art. 120 Kodeksu pracy. Narzucenie pracownikowi osobistego ryzyka jest w ramach stosunku pracy niedopuszczalne, co potwierdza cywilnoprawny charakter współpracy. Ponadto odmienny rozkład ryzyka potwierdza model wynagradzania: wynagrodzenie ma charakter zadaniowy (per pacjent / per wizyta), a w przypadku braku rekrutacji wynosi zł. Zaprzecza to gwarancyjnemu charakterowi wynagrodzenia pracowniczego za czas gotowości do pracy (art. 80 kodeku pracy). Sam nie ponosi również ciężaru ekonomicznego wypłat, pełniąc jedynie funkcję operatora grantu celowego z

Zgodnie z art. 353[1] kodeksu cywilnego zw. z art. 300 kodeksu pracy strony mają prawo ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W świetle postanowień SN z dnia 13 kwietnia 2023 r. (II USK 197/22) oraz z dnia 10 stycznia 2024 r. (II USK 95/23), jeżeli stosunek prawny wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, a typologiczna ocena nie pozwala na wskazanie cech przeważających, o jego kwalifikacji prawnej decydują zgodny zamiar stron i cel umowy ustalone zgodnie z art. 65 k.c. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2025 r. (sygn. akt III USKP 5/25) wskazano, że pozorność umowy o pracę zachodzi wtedy, gdy mimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy, a także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. O tym, czy strony istotnie pozostawały w stosunku pracy i czy stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy, zgłoszenie do ubezpieczenia czy wypłata wynagrodzenia, lecz faktyczne realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 kp.

W analizowanym przypadku wola stron została ukształtowana w sposób jednoznaczny - strony zawarły umowę w ramach prowadzonej przez działalności gospodarczej ( ), rozdzielając zadania badawcze od etatu naukowego Adiunkta. Równoległe zatrudnienie pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej przez własnego pracodawcę jest dopuszczalne, o ile zadania

cywilnoprawne są rodzajowo odmienne od obowiązków ze stosunku pracy i nie są wykonywane pod kierownictwem pracodawcy (wyrok SN z dnia 18 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 352/14). Obowiązki statutowe Adiunkta (badania naukowe z subwencji, dydaktyka) różnią się rodzajowo od procedur interwencyjnego eksperymentu medycznego finansowanego przez . Zawarta umowa odpowiada zatem rzeczywistej woli stron i nie zmierza do obejścia prawa.

Podsumowując, analiza dokonana metodą typologiczną wykazała, że w opisanym stosunku prawnym brak jest cech stosunku pracy z art. 22 § 1 kodeksu pracy (w szczególności podporządkowania pracowniczego, wyznaczenia czasu i miejsca pracy oraz ponoszenia ryzyka przez pracodawcę). Relacja ta stanowi dopuszczalny prawem stosunek cywilnoprawny.

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 § 1^2 i § 2^4 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. 477^7 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