



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-09-21



UNP:GIP-26-315571

GIP-GPP.5180.13.2026.6

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

z dnia 20 sierpnia 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 łączący Wnioskodawcę z osobami fizycznymi, które w jego imieniu wykonują usługi opieki domowej, 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 20 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 stanu faktycznego, wskazując, że Spółka prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług opieki domowej w zakresie opieki nad osobami w podeszłym wieku, osobami niepełnosprawnymi lub wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu z innych powodów (dalej jako: „Osoba Podopieczna”), w szczególności na terenie Republiki Federalnej Niemiec. Wnioskodawca zawiera umowy o świadczenie usług opieki domowej z przedstawicielem rodziny Osoby Podopiecznej, pełnomocnikiem Osoby Podopiecznej, jej opiekunem prawnym lub inną osobą działającą na rzecz Osoby Podopiecznej, a czasami z samą Osobą Podopieczną (dalej jako: „Klient”).

Wnioskodawca, w celu wywiązania się ze zobowiązań wynikających z kontraktu zawartego z Klientami, podejmuje współpracę z osobami fizycznymi, nieprowadzącymi działalności gospodarczej, które w jego imieniu wykonują usługi opieki domowej dalej jako „Opiekunami/Opiekunkami” lub „Zleceniobiorcami/Zleceniobiorczyniami”. Osoby te wykonują na rzecz Wnioskodawcy usługi również na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, jednak nie są to usługi opieki domowej, ale usługi mające na celu pozyskanie personelu dla Wnioskodawcy świadczącego usługi opieki oraz usługi kolportażu materiałów promocyjnych, które nie są przedmiotem niniejszego wniosku w sprawie interpretacji indywidualnej.

Wyjazdy Opiekunów/Opiekunek do Niemiec odbywają się w ramach tzw. pracy najemnej w dwóch krajach, o której mowa w art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE L 200 z 7 czerwca 2004 roku).

Pomiędzy Wnioskodawcą a Opiekunem/Opiekunką zawierana jest umowa o świadczenie usług opieki domowej oraz usług informacyjno-rekrutacyjnych. Usługi opieki domowej świadczone są na rzecz osób z niepełnosprawnościami, w podeszłym wieku lub

chorych, których miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium Niemiec. Do tej umowy na podstawie art. 750 Kodeksu Cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Umowa ta z uwagi na charakter świadczonych usług ma charakter ramowy.

Każdy(-a) z kandydatów(-ek) na Opiekuna/Opiekunkę jest uprzedzany(-a) przez Wnioskodawcę na etapie rekrutacji, że współpraca realizowana jest na podstawie umowy cywilnoprawnej i pomiędzy stronami nie zostanie zwarty stosunek pracy. Po raz kolejny taka informacja jest przekazywana w trakcie zawierania umowy cywilnoprawnej. W czasie rekrutacji każdy(-a) potencjalny(-a) Opiekun/Opiekunka ma pełną możliwość zasięgnięcia wszelkich informacji dotyczących zasad współpracy. Opiekunowie/Opiekunki są uprzedzani(-e), że z uwagi na sposób ukształtowania współpracy podstawą współpracy jest umowa cywilnoprawna.

Opiekunowie/Opiekunki wykonują usługi za wynagrodzeniem, a także z reguły osobiście, przy czym wynagrodzenie przysługuje Opiekunowi/Opiekunce wyłącznie za okresy, w których zdecyduje, że będzie świadczyć usługi. Zdarza się, że okresy przerw przy wykonywaniu usług są długie z powodu braku dyspozycyjności po stronie Opiekuna/Opiekunki.

Do faktycznego zakresu obowiązków Opiekunów/Opiekunek w okresach wykonywania usług opieki domowej w Republice Federalnej Niemiec należą m.in.: (i) czynności związane z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez Osobę Podopieczną, (ii) pomoc Osobie Podopiecznej w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb, w tym również czynności związane z jej odżywianiem, (iii) czynności związane z utrzymaniem przez Osobę Podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych, (iv) współprowadzenie gospodarstwa domowego Osoby Podopiecznej, (v) czynności związane z utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności Osoby Podopiecznej, (vi) czynności związane z mobilnością (przemieszczaniem) Osoby Podopiecznej oraz (vii) pozostałe czynności (niemedyczne). Szczegółowy zakres czynności, do których Opiekun/Opiekunka jest zobowiązany(-a) wobec danej Osoby Podopiecznej, wynika z ustaleń zawartych z Klientem, a następnie z Opiekunem/Opiekunką, przy czym zakres tych czynności, jak również ich częstotliwość, może podlegać zmianom w zależności od stanu zdrowia oraz potrzeb Osoby Podopiecznej.

Umowa zawarta z Opiekunem/Opiekunką ma charakter umowy cywilnoprawnej, co wynika wprost z jej treści, gdzie wskazano, że: „Usługobiorca i Usługodawca zgodnie

postanowili, w szczególności z uwagi na konieczność elastyczności w planowaniu świadczenia usług oraz braku bezpośredniego podporządkowania zawrzeć umowę cywilnoprawną o świadczenie usług. Usługobiorca w celu realizacji umowy zobowiązuje się do samodzielnego świadczenia usług opieki domowej na rzecz Podopiecznego. Między Usługodawcą, a Usługobiorcą nie ma mowy o jakimkolwiek stosunku podporządkowania albo nadzoru. Strony oświadczają, że jest im znana treść artykułu 22 kodeksu pracy, a ich intencją nie jest nawiązanie stosunku pracy pomiędzy Stronami.” Również pozostałe postanowienia kontraktu zawartego z Opiekunem/Opiekunką nie sugerują, że jego treść odpowiada treści umowy o pracę.

Z uwagi na fakt, że zawierana umowa jest umową cywilnoprawną, Wnioskodawca posiada większą liczbę Zleceniobiorców/Zleceniobiorczyń aniżeli liczba zawartych kontraktów z zagranicznymi Klientami. W przypadku, gdy dla danej Osoby Podopiecznej mają być świadczone usługi opieki Wnioskodawca w ustalonej kolejności zgłasza się do Opiekunów/Opiekunek, z którymi zawarł umowę cywilnoprawną, składając im ofertę wyjazdu do danej Osoby Podopiecznej. Nierzadko zdarza się, że w określonym okresie Opiekun/Opiekunka nie jest dyspozycyjny(-a) i w takiej sytuacji Wnioskodawca poszukuje kolejnej osoby. Dopiero po zaakceptowaniu oferty wyjazdu przez danego(-ą) Opiekuna/Opiekunkę wystawiane jest zlecenie wyjazdu/podróży — nigdy nie jest on narzucany z góry. Powyższe wiąże się również z bezpieczeństwem przy wykonywaniu usług dlatego, że każdy(-a) Opiekun/Opiekunka musi oceniać, czy biorąc pod uwagę stan zdrowia Osoby Podopiecznej, rozmiar wymaganej opieki oraz jej indywidualne cechy jest w stanie sprostać temu fizycznie i psychicznie (usługi wykonywane są w oddaleniu od rodziny Zleceniobiorcy/Zleceniobiorczynie). Zleceniobiorcy/Zleceniobiorczynie nie muszą zatem przebywając w Polsce pozostawać w gotowości na wezwanie Wnioskodawcy. Co więcej, za uprzednim poinformowaniem mogą wrócić wcześniej od Osoby Podopiecznej do swojego miejsca zamieszkania z powodów rodzinnych, zdrowotnych czy innych nawet jeżeli uprzednio zgodziły się na wyjazd.

Po wyrażeniu przez Opiekuna/Opiekunkę zgody na świadczenie usług na rzecz danej Osoby Podopiecznej w określonym czasie Wnioskodawca organizuje podróż do wybranej przez Opiekuna/Opiekunkę Osoby Podopiecznej. Będąc na miejscu u wybranej Osoby Podopiecznej Opiekun/Opiekunka samodzielnie decyduje o rodzaju zadań wykonywanych w danym czasie czy o planie dnia — podział czynności należy do

Opiekuna/Opiekunki, a Wnioskodawca nie narzuca grafiku pracy. Wnioskodawca w żaden sposób nie nadzoruje również zadań wykonywanych przez Opiekuna/Opiekunkę, ponieważ są one wykonywane z dala od siedziby Wnioskodawcy. Osoby Podopieczne są osobami w podeszłym wieku lub z niepełnosprawnościami, ze względu na swój stan wymagającymi pomocy w czynnościach życia codziennego. Stan Osób Podopiecznych ze względu na ich podeszły wiek lub niepełnosprawność charakteryzuje się dużą labilnością. Nierzadko zdarza się, że na przestrzeni kilku dni ich stan pogarsza się do tego stopnia, że wymagają natychmiastowej hospitalizacji bądź umieszczenia w ośrodku pod opieką specjalistów lub umierają. Takie sytuacje są stałymi elementem pojawiającymi się w branży opieki domowej i są niejako opisane w jej specyfikę i charakter, o czym każdy(-a) z Opiekunów/Opiekunek jest uprzedzany(-a) przed zawarciem umowy cywilnoprawnej. Również z tego powodu Opiekun/Opiekunka samodzielnie decyduje o rodzaju i kolejności zadań jakie będzie wykonywał(-a) i nie są one konkretyzowane bieżącymi poleceniami. Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni samodzielnie ustala z Osobą Podopieczną rozkład czynności, jakie będzie wykonywał(-a), w zależności od własnych możliwości i potrzeb Osoby Podopiecznej. W umowach z Klientami możliwość wydawania poleceń Opiekunowi/Opiekunce jest wykluczona, a co więcej należy wskazać, że niejednokrotnie Osoby Podopieczne są w stanie, który uniemożliwia im jakiegokolwiek racjonalne podejmowanie decyzji (cierpię na demencję czy Alzheimera). Nie ma zatem w miejscu wykonywania usług, w domu Osoby Podopiecznej, podmiotów kierujących wykonywaniem usług przez Opiekuna/Opiekunkę.

Wobec Opiekunów/Opiekunek nie są stosowane środki odpowiedzialności właściwe dla pracowników, a ponoszona przez nich odpowiedzialność za należyte świadczenie usług jest odpowiedzialnością typowo cywilnoprawną.

Ponadto do wniosku dołączono wzór umowy o świadczenie usług opieki domowej oraz usług informacyjno – rekrutacyjnych, w której w § 5 pkt 2 wskazano, że w sytuacji, gdy Usługobiorca chce uzyskać zgodę na zastąpienie go w wykonywaniu usług wynikających z niniejszej Umowy fakt ten zobowiązany jest zgłosić z 7-dniowym wyprzedzeniem Usługodawcy i uzyskać jego pisemną zgodę na zastępstwo. Zgodnie z § 6 pkt 1 wzoru umowy Usługobiorca świadczy usługi odpowiednio do bieżąco pojawiającego się zapotrzebowania Usługodawcy w ramach własnej dyspozycyjności. Przed przystąpieniem do realizacji zlecenia, Usługobiorca przedstawi Usługodawcy informację dotyczącą swojej

dyspozycyjności. Zmiana dyspozycyjności może nastąpić za 30-dniowym uprzedzeniem (i w tym okresie Usługobiorca zobowiązany jest świadczyć Usługi), a w przypadku niedochowania tego terminu Usługobiorca za każdy dzień pozostały do wskazanego terminu zapłaci Usługodawcy kwotę w wysokości 3 euro, która może być potrącona z jego wynagrodzenia. Powyższe zobowiązanie nie dotyczy sytuacji wyjątkowych, kiedy rezygnacja jest spowodowana udokumentowanymi wypadkami losowymi lub sytuacjami nieprzewidywanymi w chwili zawierania umowy, które obiektywnie uniemożliwiają świadczenie usług. W takim przypadku Usługobiorca zobowiązany jest do udokumentowania tych okoliczności i uzyskania zgody Usługodawcy na wcześniejsze zaprzestanie świadczenia usług. Natomiast zgodnie z § 6 pkt 5 wzoru umowy Strony ustalają, że mając świadomość co do średniego czasu wykonywania Usług opieki domowej czas wykonywania tych usług nie przekroczy 40 tygodniowo, jednak nie więcej niż 160 godzin miesięcznie, przy czym Usługobiorca samodzielnie decyduje o podziale wskazanego czasu wykonywania usług. Usługodawca nie ingeruje w sposób podziału przez Usługobiorcę wskazanego w umowie czasu wykonywania usług. Strony umowy zgodnie potwierdzają, iż Usługobiorca w związku z realizacją niniejszej umowy nie będzie świadczył usług opieki całodobowej na rzecz Podopiecznego. Ustalony w umowie zakres godzinowy będzie przez Strony wyraźnie przestrzegany.

Postanowienia, co do wynagrodzenia zostały zawarte w § 8 wzoru umowy, który w m.in. w pkt 2 stanowi, że wynagrodzenie należne jest tylko za faktyczny czas świadczenia Usług opieki domowej w wymiarze określonym w § 6 ust. 5 niniejszej Umowy i uwzględnia wahania potrzeb Podopiecznego. W przypadku, jeżeli okres realizacji zlecenia będzie z przyczyn leżących po stronie opieki krótszy aniżeli okres 2 miesięcy przewidziany umową/Zleceniem nr 3, to wynagrodzenie netto należne za faktyczny czas świadczenia Usług opieki domowej zostaje umniejszone o 650 € netto. Natomiast w § 8 pkt 8 ww. umowy w przypadku, gdy z powodu choroby lub innych nagłych okoliczności, w tym okoliczności niezależnych od Usługobiorcy oraz spowodowanych siłą wyższą, Usługobiorca nie będzie mógł wykonywać Usług, nie zachowuje on prawa do wynagrodzenia za czas przerwy, tj. za czas nieświadczenia usług. Prawo do wynagrodzenia nie przysługuje również za Usługi opieki domowej w sytuacji, gdy nie były one świadczone z powodu szybszego powrotu od Podopiecznego (np. z powodu jego śmierci, pobytu w szpitalu itp.). Natomiast § 8 pkt 11 wzoru umowy zawiera postanowienia pozwalające na dokonywanie potrącenia z wynagrodzenia kar umownych bądź szkód, które Usługodawca poniósł w związku

z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem przez Usługobiorcę Usług. § 11 wzoru umowy zawiera natomiast postanowienia dotyczące rozwiązania umowy, regulując sposób rozwiązania i wypowiedzenia oraz skutki tych czynności w sposób nieznany stosunkowi pracy, a charakterystyczny dla umów cywilnoprawnych.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie w analizowanym stosunku prawnym nie występuje zespół cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Opiekun/Opiekunka nie ma obowiązku przyjmowania kolejnych zleceń ani pozostawania w dyspozycji Wnioskodawcy, samodzielnie decyduje o swojej dostępności, może korzystać z dłuższych przerw we współpracy, a po przyjęciu zlecenia samodzielnie organizuje sposób i kolejność wykonywania czynności. Nie podlega przy tym bieżącemu kierownictwu Wnioskodawcy ani Osoby Podopiecznej. Powyższe elementy, oceniane łącznie, wskazują na przewagę cech właściwych stosunkowi cywilnoprawnemu.

Mając na uwadze argumentację przedstawioną we wniosku, jak również obowiązujące przepisy prawa, Główny Inspektor Pracy zważył, co następuje.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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.

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 (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17, LEX 3070121).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku wprost stwierdził, iż brak bezwzględnego obowiązku wykonania pracy osobiście przez pracownika w zasadzie wyklucza uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy (I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775). Niedopuszczalne jest zatem zawarcie w umowie o pracę postanowienia umownego przewidującego spełnienie świadczenia przez osobę trzecią, czyli zastępcę (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).

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. 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 cywilnoprawnej 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).

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).

Ponadto należy wskazać, że właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły - powtarzający się - polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99 i z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98).

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie

uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dn. 12 lutego 2013 r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dn. 12 marca 2013 r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 2 października 2012 r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

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.

Na wstępie należy podkreślić, że przedmiotem niniejszej interpretacji zgodnie z zakresem wskazanym we wniosku jest wyłącznie ocena dopuszczalność zastosowania cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy tj. opieki domowej. Z tego względu nie dokonywano oceny drugiego stosunku dotyczącego realizacji zadań informacyjno – rekrutacyjnych oraz przyjętego modelu delegowania.

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że stosunek prawny, który Wnioskodawca nawiązuje z osobami fizycznymi w celu wykonywania usług opieki domowej nie będzie wykazywał cech konstrukcyjnych dla stosunku pracy w szczególności podporządkowania i ciągłości oraz działania na ryzyko pracodawcy.

Opieka nad osobą niepełnosprawną może być wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę, ale z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w takiej sytuacji dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z cech mają charakter przeważający - umowy zlecenia czy umowy o pracę (por. wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 21 listopada 2019 r. VIII Pa 174/19 oraz wyrok SN z dnia 14 września 1998 r. sygn. I PKN 334/98).

W niniejszej sprawie Opiekun/Opiekunka nie świadczy pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy, a zgodnie z przedstawionym wzorem umowa przewiduje możliwość zastępstwa. Powierzenie wykonywania czynności osobom trzecim zgodnie

z postanowieniami umowy jest obarczone pewnymi warunkami i karą umowną w przypadku jej niedochowania, jednak analiza wyłącznie zapisów umowy i treści wniosku nie daje podstaw do uznania tego postanowienia umowy za pozorne.

Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, np. przez umieszczenie w umowie klauzuli wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę, jest niedopuszczalny w umowie o pracę, a tym samym wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Umowa o pracę nie dopuszcza bowiem wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy i nie przewiduje odpowiedzialności materialnej za naruszenie tego obowiązku. Ważne jest jednak, aby klauzula umowna przewidująca możliwość skorzystania z podwykonawcy nie była zastrzeżona dla pozoru, 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).

Ponadto Wnioskodawca wskazał, że przedmiotem zlecenia będzie wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez Osobę Podopieczną, pomoc w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb, w tym również czynności związane z jej odżywianiem, utrzymaniem przez Osobę Podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych, współprowadzenie gospodarstwa domowego, utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności Osoby Podopiecznej, przemieszczanie Osoby Podopiecznej oraz pozostałe czynności (niemedyczne) przy realizacji których nie będzie wydawał bieżących poleceń co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca świadczenia pracy. Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni samodzielnie podejmuje decyzję co do sposobu, kolejności i formy wykonywania ww. czynności w zależności od potrzeb i możliwości Osoby Podopiecznej. Opiekun/Opiekunka nie wykonuje usług dla Wnioskodawcy tylko dla Osoby Podopiecznej. Z nią ustala dogodny czas świadczenia usług, dokładny ich zakres, nie jest w żaden sposób podporządkowany Wnioskodawcy, nie wykonuje jego poleceń opiekując się Osobą Podopieczną.

Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała

dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Takich czynności Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni zgodnie z prezentowaną umową nie wykonuje. W szczególności należy zwrócić uwagę, że nie tylko nie są wydawane żadne bieżące polecenia ani nie jest prowadzony stały nadzór nad realizacją zleconych zadań, ale Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną. Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni może przyjąć lub odrzucić ofertę opieki nad nową osobą, co nie pozwala stwierdzić ani ciągłości świadczenia pracy ani podlegania kierownictwu Wnioskodawcy w zakresie wykonywania zadań.

Wnioskodawca ze względu na posiadanie wyłącznie przez Zleceniobiorcę/Zleceniobiorczynię bieżących informacji o stanie zdrowia i potrzebach Osoby Podopiecznej oraz doświadczenie zawodowe pozostawił mu swobodę w sposobie i zakresie realizacji opisanych we wniosku czynności. W systemie "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego pracodawca określa przynajmniej godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Taka sytuacja nie zachodzi jednak w przedstawionym we wniosku stosunku prawnym bowiem to Osoba Podopiecznego determinuje czas, miejsce i zakres wykonywania zleceń, a Wnioskodawca jedynie określa ramy czasowe i Osobę Podopiecznego.

Nadto w zakresie oceny stosunku prawnego opisanego we wniosku na uwagę zasługuje fakt, iż Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni otrzymuje wynagrodzenie jedynie za wykonaną w danym czasie pracę, powyższe podważa również istnienie po stronie Wnioskodawcy ryzyka gospodarczego i socjalnego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

W sytuacji bowiem gdy Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pracuje wynagrodzenie nie jest mu należne. Ponadto obce dla stosunku pracy jest również instytucja kary umownej m.in. za nieprawidłowe realizowanie postanowień umowy dotyczące zadeklarowanej przy przyjmowaniu zlecenia dyspozycyjności.

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub

cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W przedmiotowej sprawie dla oceny powyższego istotne znaczenie mają zatem również okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony umowy cywilnoprawnej. Z przedstawionego stanu faktycznego i wzoru umowy wynika, że informacja o realizacji współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej jest przekazywana na etapie rekrutacji oraz poprzez zawarcie jednoznacznych postanowień, co do formy umowy i brak zamiaru nawiązania stosunku pracy. Z treści wzoru umowy wprost wynika, że strony zawierają umowę cywilnoprawną o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu Cywilnego i potwierdzają, że ich intencją i zamiarem nie jest zawarcie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy. Zatem strony opisanego stosunku prawnego od samego początku mają pełną świadomość jaki rodzaj umowy będzie ich łączyć.

Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę.

W przedstawionym stanie faktycznym zlecone usługi nie są wykonywane w warunkach podporządkowania Wnioskodawcy i na jego ryzyko, Opiekun/Opiekunka może nie przyjąć oferty świadczenia usług opiekuńczych, może zrezygnować w trakcie ich wykonywania i nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie, gdy nie realizuje konkretnego zlecenia. Ponadto wykonywanie czynności nie następuje w sposób ciągły, bowiem po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną może nastąpić znaczna przerwa we współpracy z Wnioskodawcą, a dodatkowo strony umowy cywilnoprawnej mają pełną świadomość o rodzaju i konsekwencjach podejmowanej formy współpracy.

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

*niepotrzebne skreślić