



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-08-03



UNP:GIP-26-267786

GIP-GPP.50.12.2026.4

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 14 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 nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 14 lipca 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek 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 w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako agencja pracy tymczasowej. Wnioskodawca zamierza zatrudniać osoby fizyczne do wykonania zadań u swoich klientów. Osoby fizyczne same wybierają zadania i przedsiębiorcę, u którego mają wykonać zadania za pośrednictwem elektronicznego systemu Wnioskodawcy (serwisu Wnioskodawcy). Zadania mają mieć charakter jednorazowy, ale dopuszczalne jest wybranie zadania u tego samego klienta większą ilość razy. Przewidywalny czas wykonywania zadania to maksymalnie 12 godzin. Zakres poszczególnych zadań został sprecyzowany i obejmuje przykładowo:

- 1) Obsługę sklepu – z zakresem obowiązków obejmującym: dbanie o czystość na sali/hali, dbanie o ekspozycje towarów, doradztwo klientom, kontrola towaru, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie gotówki/kart/kart podarunkowych, wykładanie/układanie towaru;
- 2) Prace magazynowe – z zakresem obowiązków obejmującym: dbanie o czystość na sali/hali, kompletowanie zamówień, odbieranie i rozwożenie wyrobów, pakowanie produktów, przygotowywanie towarów do wysyłki, układanie paczek/palet;
- 3) Obsługa produkcji – z zakresem obowiązków obejmującym: dbanie o czystość na sali/hali, pakowanie produktów, prace produkcyjne, rozładunek/załadunek towarów, układanie paczek/palet;
- 4) Prace porządkowe - z zakresem obowiązków obejmującym: ciężary do 20 kg, dbanie o czystość na sali/hali, dezynfekcja powierzchni, odkurzanie, zamykanie oraz mycie podłóg, utrzymywanie porządku i czystości, wynoszenie śmieci, wyrzucanie odpadów/segregacja;
- 5) Praca fizyczna - z zakresem obowiązków obejmującym: ciężary do 20 kg, dbanie o czystość na sali/hali, wykładanie/układanie towaru;
- 6) Inwentaryzacja – z zakresem obowiązków obejmującym: cenowanie/metkowanie produktów, dbanie o czystość na sali/hali, dbanie o ekspozycje towarów, inwentaryzacja, kontrola towaru, przyjmowanie dostaw, raportowanie rozbieżności/rozliczenie dzienne, wykładanie/układanie towaru;
- 7) Konfekcjonowanie – z zakresem obowiązków obejmującym: ciężary powyżej 20 kg, dbanie o czystość na sali/hali, inwentaryzacja, kompletowanie zamówień, rozładunek/załadunek towarów.

Umowy między osobami fizycznymi a Wnioskodawcą będą zawierane w formie elektronicznej przez serwis Wnioskodawcy (opracowany przez Wnioskodawcę system

informatyczny) umożliwiającą wskazanym osobom wybór zadań i zawieranie umów. To czy i jakie zadanie przyjmie dana osoba zależeć będzie jedynie od jej woli. Jednak warunkiem przyjęcia oferowanego zadania jest spełnianie wymagań kwalifikacyjnych wskazanych przez klienta Wnioskodawcy, u którego zadanie ma być wykonane.

W zawartej umowie będzie oznaczona data i godzina, o której osoba zatrudniona powinna zgłosić się do klienta i rozpocząć wykonywanie zadania, a także miejsce wykonywania zadania.

W trakcie wykonywania zadania osoba zatrudniona będzie nadzorowana przez osobę reprezentującą klienta Wnioskodawcy. Tymi osobami będą kierownicy zmiany, kierownicy sklepu, brygadziści itp. Wymienione osoby będą również udzielać bieżących wskazówek co do sposobu wykonania zadania. Osoba zatrudniona będzie zobowiązana do wykonania poleceń dotyczących wykonywania pracy wydawanych przez te osoby.

Po przyjęciu zadania, w razie niemożności jego wykonania, osoba zatrudniona będzie mogła przekazać jego realizację innej osobie pod warunkiem, że ta inna osoba będzie spełniała warunki kwalifikacyjne określone przez klienta Wnioskodawcy. W takim przypadku zostanie zawarta z zastępcą nowa umowa na realizację tego zadania w miejsce dotychczasowej umowy dotyczącej tego zadania. Natomiast dotychczasowa umowa dotycząca zadania zostaje rozwiązana. Podkreślić jednak należy, iż potencjalny zastępca nie ma gwarantowanego przejęcia zadania, gdyż przyjmuje zadanie na zasadach ogólnych serwisu Wnioskodawcy i każda inna osoba spełniająca wymagania kwalifikacyjne klienta, a korzystająca z serwisu Wnioskodawcy, może się o to zadanie ubiegać.

Klientowi Wnioskodawcy przysługuje prawo do rezygnacji z realizacji zadania po przyjęciu zadania przez osobę fizyczną, lecz przed terminem rozpoczęcia zadania. Złożenie takiej rezygnacji skutkuje automatycznym wygaśnięciem umowy i anulowaniem zadania z przyczyn leżących po stronie klienta. W takim przypadku osobie fizycznej przysługuje 50% wynagrodzenia wynikającego z umowy dotyczącej zadania. Natomiast w przypadku anulowania przez klienta zadania na godzinę przed terminem rozpoczęcia zadania lub później osoba fizyczna otrzymuje 100% wynagrodzenia z umowy dotyczącej zadania.

Wnioskodawca dysponuje możliwością potwierdzenia w aplikacji z włączoną usługą geolokalizacji faktu stawiennictwa w miejscu wykonania zadania w godzinie jej rozpoczęcia, a także faktu zakończenia realizacji zadania. Niezależnie od tego każdorazowo, bezpośrednio po wykonaniu zadania osoba zatrudniona występuje do klienta Wnioskodawcy o ocenę wykonania zadania. W przypadku niewykonania zadania, jak

również otrzymania przez osobę zatrudnioną najniższej oceny, osoba zatrudniona nie otrzyma wynagrodzenia przewidzianego za realizację zadania.

Wnioskodawca planuje zawrzeć od 30 do 60 umów na wykonanie opisanych zadań z osobami fizycznymi.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie podstawą świadczenia przez wskazane osoby fizyczne pracy będą umowy o świadczenie usług, do których zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego.

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 wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 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 wyroku z dnia 7 października 2009 roku, sygn. III PK 38/09, Sąd Najwyższy scharakteryzował stosunek pracy jako dobrowolny stosunek prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać 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 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).

W przypadku pracy tymczasowej punktem odniesienia dla oceny umowy cywilnoprawnej nie może być zwykły stosunek pracy, lecz umowa o pracę tymczasową. Rzecz jednak w tym, że w ocenie dopuszczalności zatrudnienia na podstawie zlecenia nie chodzi o sprawdzenie, czy spełnione są warunki typowego stosunku pracy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy), lecz czy są spełnione warunki zatrudnienia takie jak dla umowy o pracę tymczasową. Gdyby pracodawcą miała być wyłącznie agencja lub pracodawca użytkownik w zwykłym stosunku pracy, to nie byłoby problemu pracy tymczasowej. Punktem odniesienia może być więc stosunek pracy wynikający z umowy o pracę tymczasową (uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 roku, sygn. I UZP 6/11, OSNP 2012/9-10/122). Z uwagi na specyfikę umowy o pracę tymczasową podporządkowanie powinno występować pomiędzy pracownikiem tymczasowym

a pracodawcą użytkownikiem. Jeśli zatem praca na rzecz pracodawcy użytkownika jest wykonywana w miejscu i czasie ściśle przezeń określonym, zatrudniony realizuje polecenia tego podmiotu, to mamy do czynienia z pracowniczym (a nie cywilnoprawnym) zatrudnieniem tymczasowym bez względu na zawartą między stronami umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2020 roku, sygn. IV CSK 615/18, LEX 3077363). Stosunek pracy tymczasowej jest więc atypowym stosunkiem pracy, gdyż pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 roku, sygn. III AUa 728/12).

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 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 2000/3, poz. 94).

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. Cecha ta doznaje pewnych ograniczeń w przypadku

pracy tymczasowej, gdyż jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego krótkotrwała natura pracy tymczasowej nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu stosunku prawnego będącego podstawą wykonywania pracy tymczasowej jako stosunku pracy (uzasadnienie uchwały z dnia 12 grudnia 2011 roku, sygn. I UZP 6/11). W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy pośrednio przyznał, iż część umów o pracę tymczasową jest jednodniowa, kilkudniowa lub tygodniowa. Orzeczenie to jest mocno oparte na wykładni literalnej, gdyż określenie tymczasowy w słowniku języka polskiego definiowane jest jako „mający trwać krótko, do czasu przewidywanej zmiany” (Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/tymczasowy.html>). Za uznaniem, iż krótkotrwała praca tymczasowa powinna być ujęta w ramy umowy o pracę przemawia również wykładnia systemowa, a dokładniej dyrektywa wykładni systemowej nakazująca przy interpretacji przepisu brać pod uwagę normy prawa europejskiego, gdyż dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 roku w sprawie pracy tymczasowej przewiduje w ramach pracy tymczasowej jedynie zatrudnienie pracownicze. Dyrektywa ta ma na celu zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym, a tym właśnie celem Rzeczpospolita Polska jest związana zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Ponadto, argumentum a rubrica, czyli dyrektywa wykładni systemowej nakazująca przy interpretacji przepisu brać pod uwagę jego umiejscowienie w systematyce wewnętrznej aktu prawnego przemawia za uznaniem, że preferowaną przez ustawodawcę formą zatrudnienia w przypadku pracy tymczasowej jest umowa o pracę, gdyż ustawodawca wymienił ją jako pierwszą w artykule 7 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Za przyjęciem, iż krótkotrwałe zatrudnienie tymczasowe powinno odbywać się w oparciu o umowę o pracę przemawia również wykładnia funkcjonalna, a dokładniej dyrektywa wykładni funkcjonalnej nakazująca przy interpretacji przepisu brać pod uwagę konsekwencje społeczne i ekonomiczne wykładni, gdyż uznanie, że krótkotrwała praca tymczasowa z racji tej właśnie krótkotrwałości, może odbywać się w oparciu o umowę zlecenia niewątpliwie doprowadzi do upowszechnienia się na rynku tego modelu zatrudniania osób fizycznych, a to z kolei będzie przekładać się na jeszcze mniejszą ochronę osób świadczących pracę tymczasową. Reasumując, trzy typy wykładni pojęcia praca tymczasowa w odniesieniu do prac krótkotrwałych prowadzą do zbieżnego rezultatu, że nawet tymczasowe prace jednodniowe powinny odbywać się w oparciu o umowę o pracę. Podkreślić jednak należy, że wedle powszechnie prezentowanego poglądu centralne miejsce i szczególną, w pewnym sensie priorytetową

rolę, odgrywają dyrektywy wykładni językowej, w tym znaczenia słownikowego pojęć (M. Gutowski, P. Kardas, Wykładnia i stosowanie prawa w procesie opartym na Konstytucji, Warszawa 2017). Zastosowanie wykładni systemowej wzmacnia rezultat wykładni literalnej i zapewnia spójność z prawem wspólnotowym, a zastosowanie wykładni funkcjonalnej zapobiega niepożądanym konsekwencją społecznym.

Stosunek pracy wymaga również określenia rodzaju pracy. Rodzaj pracy należy do elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę i musi być w niej określony. Rodzaj pracy oznacza zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. Można w akcie, będącym podstawą powstania stosunku pracy, określić więcej niż jeden rodzaj pracy. Rodzaj pracy powinien być wskazany w sposób niebudzący wątpliwości (K. Jaśkowski w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XIV, Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII).

Jak podkreśla się w doktrynie prawa pracy w stosunku pracy ryzyko ciąży na podmiocie zatrudniającym i wyraża się w tym, iż skutki niemożności wykonania pracy z przyczyn podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają roszczeń zarobkowych wykonującego pracę (W. Muszalski, K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025). Ten typ ryzyka określany jest mianem ekonomicznego, gdyż podmiot zatrudniający obowiązany jest do wypłaty wynagrodzenia niezależnie od uzyskanych przez niego efektów ekonomicznych (J. Stelina w: A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

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.

W zaprezentowanym stanie faktycznym występuje podporządkowanie typowe dla stosunku pracy, które przejawia się w relacji między osobą wykonującą pracę a klientem Wnioskodawcy. Zgodnie z pkt VIII ust. 2 Regulaminu osoba wykonująca pracę jest nadzorowana przez pracowników Klienta Wnioskodawcy i zobowiązana do stosowania się do ich bieżących wskazówek co do sposobu wykonania pracy. Mamy zatem w tym miejscu do czynienia z podporządkowaniem co do sposobu wykonywania pracy. Osoby wykonujące pracę zobowiązane są po dokonaniu wyboru zadania, które określone jest w ofercie pracy, do stawienia się w określonym miejscu i czasie w celu wykonania pracy. Osoba wykonująca pracę ma wprowadzić swobodę co do wyboru pracodawcy użytkownika i rodzaju pracy, ale dokonany przez nią wybór determinuje sposób, miejsce i czas pracy, któremu, po

dokonaniu wyboru, musi się podporządkować. Co więcej, wykonywane przez osoby zatrudnione prace mają mieć charakter prostych prac fizycznych, a takie prace w orzecznictwie Sądu Najwyższego uważane są za wymagające ścisłego podporządkowania osoby wykonującej pracę pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 roku, sygn. I PK 126/19, OSNP 2021/6/61).

Zadania mają charakter krótkotrwały, ale w świetle wykładni literalnej, systemowej oraz funkcjonalnej pojęcia „tymczasowy” oraz przytoczonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, ta krótkotrwałość jest typowa dla pracy tymczasowej i nie stoi na przeszkodzie uznaniu danego stosunku prawnego za stosunek pracy.

W opisanym stanie faktycznym podmiot zatrudniany ma możliwość wykonywania różnych rodzajów prac wedle swego wyboru spośród tych znajdujących się w ofercie Wnioskodawcy. Fakt ten nie przeczy jednak istnieniu stosunku pracy, gdyż z przywołanych powyżej poglądów doktryny wynika, iż jedna umowa o pracę może przewidywać różne rodzaje prac.

Za uznaniem danego stosunku prawnego za stosunek pracy przemawia również osobiste świadczenie pracy. W Regulaminie jest przewidziana możliwość skorzystania z Zastępcy, ale to postanowienie umowne należy uznać za wprowadzone dla pozorów, gdyż zgodnie z pkt VIII ust. 10a 1.7 i 1.8 oraz 10 c Regulaminu zastępca przyjmuje ofertę dotyczącą zadania na zasadach ogólnych i nie ma zagwarantowanego prawa do przejęcia zadania. Jeśli jednak przejmie zadanie to dotychczasowa umowa pomiędzy osobą fizyczną a Wnioskodawcą ulega rozwiązaniu. Nie jest to zatem zastępstwo polegające na spełnieniu świadczenia w ramach danego stosunku prawnego w miejsce podmiotu zatrudnionego, ale rozwiązanie danego stosunku prawnego i nawiązanie w to miejsce nowego. Tymczasem ustanowienie zastępcy w ujęciu cywilistycznym nie oznacza nawiązania stosunku prawnego przez zastępcę z dającym zlecenie (P. Drapała w: Gudowski Jacek (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa, wyd. II). Istota zastępstwa polega na tym, iż zastępca (substytut) samodzielnie wykonuje umowę zamiast głównego zleceniobiorcy. Powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej powoduje, że zastępca ma prawa i obowiązki wynikające z głównej umowy zlecenia w zakresie, w jakim nastąpiło powierzenie jej wykonania przez przyjmującego zlecenie (K. Kopaczyńska-Pieczniak w: Kidyba Andrzej (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część szczegółowa, wyd. II). Z powyższego wynika, iż ustanowienie zastępcy powoduje

spełnienie świadczenia przez zastępcę w miejsce przyjmującego zlecenie w ramach węzła obligacyjnego łączącego przyjmującego zlecenie z dającym zlecenie.

Kolejnym argumentem charakterystycznym dla stosunku pracy jest istnienie po stronie podmiotu zatrudniającego ryzyka ekonomicznego wyrażającego się w obowiązku wypłaty części lub całości wynagrodzenia, w sytuacji gdy klient Wnioskodawcy zrezygnuje z realizacji zadania po jego przyjęciu przez osobę fizyczną (pkt VIII u. ust. 11 Regulaminu).

W przedstawionym stanie faktycznym występuje zatem określona, wielorodzajowa, osobista oraz krótkotrwała praca wykonywana w relacji podporządkowania co do sposobu, miejsca i czasu w stosunku do klienta Wnioskodawcy (pracodawcy użytkownika) za którą obowiązek wypłaty wynagrodzenia i ryzyko ekonomiczne przejmuje agencja pracy. Powyższe przemawia zatem za uznaniem tego stosunku prawnego za stosunek pracy tymczasowej.

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