



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 04.09.2026 r.



UNP:GIP-26-286146

GIP-GPP.5180.3.2026.3

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 7 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 nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 7 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 zdarzenia przyszłego, wskazując, że zamierza zatrudniać osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia do wykonywania pracy na stanowisku „kelner”. Osoby te będą wykonywać usługi kelnerskie według grafiku, przy czym praca będzie miała charakter sezonowy i będzie wykonywana w okresie wiosenno-letnim, a umowy będą zawierane na okres kilku miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Wnioskodawca wskazał, że możliwe będą przypadki wykonywania pracy w wymiarze około 200 godzin miesięcznie. Wynagrodzenie będzie ustalane według stawki godzinowej i wypłacane miesięcznie po wykonaniu usługi.

Wnioskodawca wskazał również, że umowy będą zawierały postanowienia dotyczące możliwości ich rozwiązania przez każdą ze stron, w tym postanowienia dotyczące wypowiedzenia, oraz będą przewidywały kary umowne. W przypadku kontynuowania współpracy praca będzie wykonywana w wymiarze poniżej normatywnego czasu pracy. Praca będzie wykonywana w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego, pod jego nadzorem, na sprzęcie Zatrudniającego oraz z wykorzystaniem środków ochrony indywidualnej dostarczonych przez Zatrudniającego. Wnioskodawca wskazał ponadto, że niewykluczone jest wykonywanie pracy w sposób niegwarantujący zachowania odpoczynków dobowych oraz tygodniowych, o których mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.

We własnym stanowisku w sprawie Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie wykonywanie usług kelnerskich w opisanych warunkach nie zostanie zakwalifikowane jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, w szczególności z uwagi na sezonowy charakter pracy oraz zamiar stron zawarcia umowy cywilnoprawnej. Wnioskodawca wskazał, że strony korzystają z zasady swobody umów, a okoliczność wykonywania usług według grafiku, w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego, na jego sprzęcie oraz pod jego nadzorem nie będzie – w jego ocenie – prowadziła do powstania stosunku pracy. Wnioskodawca wskazał również, że możliwość wykonywania usług w wymiarze przekraczającym normatywny czas pracy właściwy dla stosunku pracy nie powoduje sama w sobie powstania stosunku pracy.

Wnioskodawca podniósł ponadto, że w przypadku zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy zlecenia nie znajdą zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy, godzin nadliczbowych, urlopów wypoczynkowych oraz odpoczynku dobowego i tygodniowego, a tym samym nie powstanie obowiązek wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej ani konieczność dokonywania korekt dokumentacji podatkowej i ubezpieczeniowej.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu 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.

Stosownie do art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy ustanawiają zatem podstawowe kryteria pozwalające na odróżnienie stosunku pracy od stosunków cywilnoprawnych, przy czym decydujące znaczenie ma rzeczywisty sposób wykonywania pracy, a nie wyłącznie nazwa lub rodzaj umowy przyjęty przez strony.

Zgodnie z art. 353¹ Kodeksu cywilnego strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasada swobody umów nie oznacza jednak możliwości wyłączenia stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym art. 22 § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy.

Stosownie do art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym

okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów dotyczących szczególnych systemów i rozkładów czasu pracy.

Zgodnie z art. 132 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w Kodeksie pracy.

Stosownie do art. 133 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej w tym przepisie. Stosownie do art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości określonej w tym przepisie.

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Stosownie do art. 171 § 1 Kodeksu pracy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Natomiast zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, zaś na podstawie art. 750 Kodeksu cywilnego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

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 pierwszej kolejności należy wskazać, że możliwość zawarcia przez strony umowy cywilnoprawnej wynika z zasady swobody umów, jednakże zasada ta podlega ograniczeniom wynikającym z przepisów bezwzględnie obowiązujących. W odniesieniu do stosunków, w których osoba fizyczna wykonuje pracę za wynagrodzeniem na rzecz innego podmiotu, takim ograniczeniem jest art. 22 § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy.

Z treści art. 22 § 1 Kodeksu pracy wynika, że podstawowymi elementami stosunku pracy są: osobiste wykonywanie pracy określonego rodzaju, wykonywanie jej na rzecz pracodawcy, odpłatność, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Wystąpienie tych elementów, ocenianych łącznie z całokształtem okoliczności wykonywania pracy, prowadzi do zakwalifikowania danego stosunku prawnego jako stosunku pracy, niezależnie od nazwy umowy przyjętej przez strony.

W przedstawionym przez Wnioskodawcę zdarzeniu przyszłym występują wszystkie podstawowe elementy wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Podkreślić przy tym należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, iż przy kwalifikowaniu danego stosunku prawnego zasadnicze znaczenie ma nie nazwa nadana umowie, lecz rzeczywisty sposób jej wykonywania. W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli sposób wykonywania pracy odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, wola stron nie może skutecznie zmienić pracowniczego charakteru tego stosunku poprzez samo nazwanie umowy umową cywilnoprawną.

Podobnie w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Sąd Najwyższy podkreślił, że przy ocenie charakteru prawnego zatrudnienia należy badać faktyczne warunki jego wykonywania, a nie poprzestawać na treści oświadczeń stron. W orzeczeniu tym wskazano również, że szczególne znaczenie ma ustalenie, które cechy stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego mają charakter dominujący.

W konsekwencji, dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne jest ustalenie czy sposób wykonywania usług kelnerskich opisany przez Wnioskodawcę odpowiada konstrukcyjnym elementom stosunku pracy.

W przedstawionym przez Wnioskodawcę zdarzeniu przyszłym występują wszystkie podstawowe elementy wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Po pierwsze, osoby fizyczne będą wykonywały określonego rodzaju pracę, tj. pracę na stanowisku „kelner” i wykonywanie usług kelnerskich. Praca ta będzie wykonywana na rzecz Zatrudniającego i za wynagrodzeniem ustalonym według stawki godzinowej.

Takie cechy odpowiadają podstawowym elementom stosunku pracy. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 11 maja 2022 r., III AUa 1344/20, wskazał, że do charakterystycznych cech stosunku pracy należą m.in. osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz

odpłatność. Sąd podkreślił również znaczenie podporządkowania co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy.

Po drugie, praca będzie wykonywana według grafiku. Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego, ponieważ oznacza, że czas wykonywania pracy będzie organizowany i określany przez Zatrudniającego. Ustalenie grafiku wskazuje zatem na podporządkowanie organizacyjne osoby wykonującej pracę oraz na określenie przez Zatrudniającego czasu, w którym praca ma być wykonywana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że podporządkowanie pracownika nie ogranicza się do wydawania mu bieżących poleceń, lecz obejmuje również organizowanie procesu pracy, w tym określanie miejsca i czasu jej wykonywania. W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Sąd Najwyższy wskazał, że podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie oraz w jakich godzinach realizowany jest proces pracy, a wyznaczanie miejsca i godzin pracy stanowi istotny przejaw podporządkowania organizacyjnego.

Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2019 r., I PK 142/18, wskazał, że obowiązek codziennego stawiania się do pracy w określonym miejscu i czasie oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego, nawet jeżeli strony zawarły umowę o świadczenie usług.

W niniejszej sprawie znaczenie grafiku jest tym większe, że nie będzie on jedynie orientacyjnym planem współpracy, lecz będzie określał, kiedy konkretna osoba ma wykonywać powierzone jej obowiązki. Tym samym osoby wykonujące pracę będą pozostawały do dyspozycji Zatrudniającego w określonych przez niego przedziałach czasu. Po trzecie, praca będzie wykonywana w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego. Oznacza to, że osoba wykonująca usługę nie będzie posiadała swobody w zakresie wyboru miejsca realizacji powierzonych jej czynności, lecz będzie zobowiązana do wykonywania pracy w miejscu określonym przez podmiot, na rzecz którego praca jest świadczona.

Również ten element ma istotne znaczenie dla oceny występowania podporządkowania pracowniczego. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 15 grudnia 2021 r., III AUa 1774/20, wskazał, że na podporządkowanie pracownika składają się zarówno kierownictwo podmiotu zatrudniającego, jak i wyznaczenie przez niego czasu oraz miejsca wykonywania pracy.

Wyznaczenie przez Zatrudniającego zarówno miejsca, jak i czasu świadczenia pracy powoduje zatem, że osoba wykonująca usługę zostaje organizacyjnie włączona w proces pracy prowadzony przez Zatrudniającego. Nie jest to jedynie określenie oczekiwanego rezultatu lub parametrów usługi, lecz sposób organizowania samego procesu jej wykonywania.

Po czwarte, osoby wykonujące pracę będą pozostawały pod nadzorem Zatrudniającego. Nadzór ten, w połączeniu z wykonywaniem pracy według grafiku i w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego, stanowi istotny przejaw podporządkowania właściwego dla stosunku pracy.

Należy przy tym odróżnić zwykłą kontrolę wykonania zlecenia, która może występować również w stosunkach cywilnoprawnych, od kierownictwa charakterystycznego dla stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, wskazał, że również w ramach umowy zlecenia mogą występować pewne elementy kierownictwa i podporządkowania. Nie mają one jednak takiego charakteru jak podporządkowanie właściwe stosunkowi pracy. Istotne znaczenie ma w szczególności możliwość wydawania bezpośrednich i wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań.

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym nie chodzi jednak wyłącznie o kontrolę prawidłowości wykonania określonej czynności. Wnioskodawca wskazał jednocześnie na ustalanie grafiku, wyznaczanie miejsca wykonywania pracy oraz sprawowanie nadzoru nad osobami wykonującymi pracę. Łączne występowanie tych elementów wskazuje na podporządkowanie organizacyjne i kierownictwo Zatrudniającego.

Istotne znaczenie ma również to, że charakter pracy kelnera wiąże się z wykonywaniem bieżących, powtarzalnych czynności w ramach zorganizowanego procesu świadczenia usług gastronomicznych. Osoba wykonująca taką pracę nie realizuje jednorazowo określonego rezultatu, lecz pozostaje do dyspozycji Zatrudniającego w oznaczonym czasie i wykonuje czynności wynikające z bieżącej organizacji pracy.

W tym kontekście znaczenie ma również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, zgodnie z którym istotą pracy podporządkowanej jest możliwość bieżącego konkretyzowania obowiązków pracownika, w szczególności określania czynności mieszczących się w uzgodnionym rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Sąd Najwyższy wskazał przy tym, że nawet tzw.

podporządkowanie autonomiczne zakłada zachowanie przez pracodawcę prawa do wydawania wiążących poleceń dotyczących pracy.

Po piąte, praca będzie wykonywana na sprzęcie Zatrudniającego oraz z wykorzystaniem środków ochrony indywidualnej dostarczonych przez Zatrudniającego. Okoliczność ta dodatkowo potwierdza, że osoby wykonujące pracę będą włączone w zorganizowaną strukturę działalności Zatrudniającego, który będzie zapewniał warunki techniczne i organizacyjne niezbędne do wykonywania powierzonych obowiązków.

Zapewnienie przez Zatrudniającego sprzętu i innych środków niezbędnych do wykonywania pracy ma również znaczenie z punktu widzenia oceny ryzyka związanego z zatrudnieniem. W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że jedną z cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy, który co do zasady zapewnia środki niezbędne do wykonywania powierzonych obowiązków.

W konsekwencji okoliczność, że sprzęt oraz środki ochrony indywidualnej zapewnia Zatrudniający, nie jest neutralna z punktu widzenia kwalifikacji stosunku prawnego. W połączeniu z wykonywaniem pracy w jego miejscu, według jego grafiku i pod jego nadzorem, wskazuje ona na organizacyjne i ekonomiczne włączenie osób wykonujących pracę w działalność Zatrudniającego.

W konsekwencji przedstawione przez Wnioskodawcę okoliczności wskazują na występowanie podporządkowania pracowniczego, rozumianego jako wykonywanie pracy pod kierownictwem Zatrudniającego, w miejscu i czasie przez niego określonym.

Nie można przy tym utożsamiać podporządkowania wyłącznie z permanentnym, fizycznym nadzorem przełożonego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, podkreślił, że przy kwalifikacji stosunku prawnego należy uwzględniać cały zespół jego cech, a pracowniczego podporządkowania nie należy utożsamiać z koniecznością stałej obserwacji pracownika przez przełożonego. Dla jego istnienia wystarczające może być m.in. określenie zadań oraz terminu ich wykonania i późniejsza kontrola ich realizacji.

W realiach niniejszej sprawy występuje jednak sytuacja dalej idąca, ponieważ poza samym określeniem zadań Zatrudniający będzie ustalał grafik, miejsce wykonywania pracy oraz sprawował nadzór nad osobami wykonującymi pracę.

Na ocenę tę nie wpływa okoliczność, że strony zamierzają zawrzeć umowę zlecenia. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na

nazwę zawartej przez strony umowy. O charakterze stosunku prawnego decyduje zatem nie jego formalne oznaczenie, lecz warunki, na jakich praca będzie faktycznie wykonywana.

Nie może również prowadzić do odmiennej kwalifikacji stosunku prawnego wskazywana przez Wnioskodawcę możliwość zawarcia umowy zlecenia na okres kilku miesięcy z uwagi na sezonowy charakter działalności.

Sezonowość pracy nie wyłącza bowiem możliwości powstania stosunku pracy. Okoliczność, że zapotrzebowanie na pracę kelnerów występuje jedynie w okresie wiosenno-letnim, może uzasadniać czasowe zatrudnienie pracownika, nie uzasadnia natomiast stosowania umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy sposób wykonywania pracy odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. O charakterze stosunku prawnego decyduje zatem nie jego formalne oznaczenie, lecz rzeczywiste warunki wykonywania pracy. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie zarówno w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, jak i w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16.

Sezonowy charakter pracy należy zatem traktować jako okoliczność dotyczącą czasu trwania zatrudnienia, a nie jako przesłankę wyłączającą stosowanie przepisów prawa pracy. W konsekwencji sezonowość działalności Wnioskodawcy nie zmienia kwalifikacji prawnej opisanego stosunku.

Bez znaczenia dla dokonanej oceny pozostaje również okoliczność, że umowa będzie zawierała postanowienia dotyczące możliwości jej rozwiązania przez każdą ze stron, w tym wypowiedzenia, oraz postanowienia dotyczące kar umownych. Postanowienia te nie przesądzą bowiem o cywilnoprawnym charakterze stosunku prawnego, jeżeli sposób jego wykonywania odpowiada stosunkowi pracy.

Podobnie ustalenie wynagrodzenia w formie stawki godzinowej nie wyłącza możliwości zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę może być bowiem określane również w odniesieniu do liczby przepracowanych godzin. Istotne znaczenie ma natomiast to, że wynagrodzenie będzie przysługiwało za wykonywanie pracy na rzecz Zatrudniającego w warunkach przez niego zorganizowanych. Okoliczność ta pozostaje zgodna z kierunkiem orzecznictwa, w którym przyjmuje się, że o charakterze stosunku prawnego nie przesądza sposób technicznego ustalenia wynagrodzenia, lecz całokształt warunków wykonywania pracy. W wyroku III AUa 1344/20 Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał na konieczność rzeczywistej realizacji treści stosunku

pracy, obejmującej m.in. wykonywanie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem.

Nie może również prowadzić do odmiennej kwalifikacji możliwość kontynuowania współpracy w wymiarze poniżej normatywnego czasu pracy. Stosunek pracy może być bowiem wykonywany również w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sam wymiar czasu wykonywania pracy nie stanowi zatem przesłanki rozstrzygającej o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia.

Za kwalifikacją stosunku prawnego jako stosunku pracy nie przemawia również argument, że możliwe będzie wykonywanie pracy w wymiarze około 200 godzin miesięcznie. Okoliczność ta nie przesądza o rodzaju stosunku prawnego. Jeżeli natomiast dany stosunek zostanie zakwalifikowany jako stosunek pracy, wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym obowiązujące normy czasu pracy podlegać będzie ocenie na gruncie przepisów Kodeksu pracy regulujących czas pracy, w tym pracę w godzinach nadliczbowych.

Jednocześnie wskazać należy, że samo przekroczenie liczby godzin odpowiadającej wymiarowi czasu pracy w danym miesiącu nie oznacza automatycznie powstania godzin nadliczbowych. Ocena, czy doszło do pracy w godzinach nadliczbowych, wymaga uwzględnienia obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, przyjętego okresu rozliczeniowego oraz rzeczywistego czasu pracy. Kwestia ta pozostaje jednak następstwem zakwalifikowania danego stosunku prawnego jako stosunku pracy i nie wpływa na samą ocenę jego charakteru.

Podobnie wskazana przez Wnioskodawcę możliwość wykonywania pracy w sposób niegwarantujący zachowania odpoczynków dobowych i tygodniowych nie może stanowić argumentu przemawiającego za cywilnoprawnym charakterem zatrudnienia. Jeżeli bowiem dany stosunek prawny spełnia przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, zastosowanie znajdują przepisy prawa pracy, w tym art. 132 i art. 133 Kodeksu pracy.

Strony nie mogą poprzez zawarcie umowy cywilnoprawnej wyłączyć obowiązku stosowania przepisów ochronnych prawa pracy, jeżeli w rzeczywistości praca wykonywana jest w warunkach stosunku pracy. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby bowiem do obejścia art. 22 § 1² Kodeksu pracy.

Za cywilnoprawnym charakterem stosunku prawnego nie przesądza także wskazana przez Wnioskodawcę możliwość powierzenia w sytuacji nagłej wykonania usługi innej osobie za zgodą Zleceniodawcy. Możliwość taka ma charakter ograniczony, skoro jej

realizacja wymaga zgody Zleceniodawcy, a ponadto pozostaje wyjątkiem od zasadniczego sposobu wykonywania pracy. Z opisu zdarzenia przyszłego wynika bowiem, że zasadą będzie wykonywanie pracy przez konkretną osobę według ustalonego grafiku, w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego i pod jego nadzorem.

Należy przy tym zaznaczyć, że możliwość zastępstwa może mieć znaczenie dla oceny osobistego charakteru świadczenia pracy, ale nie może być analizowana w oderwaniu od pozostałych elementów stosunku prawnego. W szczególności należy ustalić, czy możliwość zastępstwa jest rzeczywista i swobodna, czy też ma charakter wyjątkowy i wymaga każdorazowej zgody Zatrudniającego.

W tym miejscu należy podkreślić, że o kwalifikacji danego stosunku prawnego nie decyduje występowanie jednej wyizolowanej cechy stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego. Ocena powinna obejmować całokształt warunków wykonywania pracy oraz ustalenie, które elementy mają charakter dominujący.

Taką metodę kwalifikacji stosunku prawnego przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, wskazując, że należy brać pod uwagę cały zespół cech charakterystycznych dla poszczególnych typów umów i ocenić, które z nich przeważają. Jeżeli cechy właściwe stosunkowi pracy mają charakter dominujący, relacja prawna powinna zostać zakwalifikowana jako stosunek pracy, nawet jeżeli występują w niej pewne elementy typowe dla umów cywilnoprawnych.

Podobnie w wyroku z dnia 4 października 2017 r., III UK 204/16, Sąd Najwyższy wskazał, że w razie wątpliwości co do rodzaju umowy należy ustalić, czy w jej treści, a przede wszystkim w sposobie wykonywania, przeważają cechy umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej. Dopiero przy równym nasileniu cech właściwych różnym stosunkom prawnym znaczenie może uzyskać zgodny zamiar stron i cel umowy. Taka metoda oceny odpowiada również charakterowi regulacji art. 22 Kodeksu pracy.

W przedstawionym przypadku występuje natomiast kumulacja cech właściwych stosunkowi pracy, tj. wykonywanie określonego rodzaju pracy na rzecz Zatrudniającego, za wynagrodzeniem, według ustalonego przez Zatrudniającego grafiku, w miejscu przez niego wskazanym, pod jego nadzorem oraz z wykorzystaniem sprzętu i środków ochrony indywidualnej zapewnionych przez Zatrudniającego.

Nie są to przy tym cechy występujące niezależnie od siebie. Przeciwnie – wzajemnie się uzupełniają i tworzą określony model organizacji pracy. Zatrudniający określa bowiem kiedy praca ma być wykonywana (grafik), gdzie ma być wykonywana (wskazane miejsce),

w ramach jakiej organizacji ma być wykonywana (sprzęt i środki zapewnione przez Zatrudniającego) oraz pod czym nadzorem (nadzór Zatrudniającego).

Tak skonstruowany model współpracy odpowiada istocie podporządkowania pracowniczego.

W ocenie Głównego Inspektora Pracy opisany sposób organizacji pracy wskazuje zatem na podporządkowanie pracownicze, a nie wyłącznie na cywilnoprawną kontrolę wykonania usługi.

Na powyższą ocenę nie wpływa również okoliczność, że osoba wykonująca pracę może posiadać pewną swobodę co do technicznego sposobu wykonywania poszczególnych czynności. Jak wskazuje orzecznictwo, podporządkowanie pracownicze może przyjmować także postać podporządkowania autonomicznego, w ramach którego pracodawca wyznacza zadania, czas i miejsce pracy, pozostawiając pracownikowi określony zakres swobody co do sposobu realizacji zadań. Nie eliminuje to pracowniczego charakteru stosunku prawnego, jeżeli zachowana zostaje kompetencja pracodawcy do organizowania procesu pracy.

W konsekwencji, nawet ewentualna samodzielność kelnera w zakresie techniki obsługi klienta, kolejności wykonywania niektórych czynności czy sposobu realizacji poleceń nie przekreśla istnienia podporządkowania, skoro zasadnicze ramy wykonywania pracy – miejsce, czas, organizacja oraz nadzór – określa Zatrudniający.

W konsekwencji przedstawione przez Wnioskodawcę warunki wykonywania usług kelnerskich odpowiadają warunkom określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Zastosowanie umowy zlecenia przy zachowaniu takich warunków wykonywania pracy stanowiłoby zatem zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, o którym mowa w art. 22 § 1² Kodeksu pracy.

W tym zakresie szczególnie istotne znaczenie ma stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, zgodnie z którym wola stron nie może skutecznie zmienić podstawy zatrudnienia, jeżeli faktyczny sposób wykonywania czynności odpowiada reżimowi określonemu w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Podobnie w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, Sąd Najwyższy podkreślił, że nie jest możliwe jednoczesne zakwalifikowanie tego samego stosunku jako umowy prawa cywilnego i stosunku pracy. W przypadku przewagi cech właściwych stosunkowi

pracy relacja prawna podlega zakwalifikowaniu jako stosunek pracy, choćby występowały w niej również elementy charakterystyczne dla umowy zlecenia.

Należy zatem uznać, że w przypadku realizacji współpracy na zasadach przedstawionych we wniosku, tj. wykonywania usług kelnerskich według grafiku, w miejscu wskazanym przez Zatrudniającego, pod jego nadzorem, na jego sprzęcie oraz przy użyciu dostarczonych przez niego środków ochrony indywidualnej, stosunek prawny łączący strony będzie posiadał cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Konsekwencją zakwalifikowania opisanego stosunku prawnego jako stosunku pracy jest konieczność stosowania do niego przepisów Kodeksu pracy, w tym przepisów dotyczących czasu pracy, odpoczynku dobowego i tygodniowego, urlopu wypoczynkowego, pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy w porze nocnej.

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