



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-19



UNP:GIP-26-343911

GIP-GPP.5180.28.2026.3

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 17 września 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 2026 r. poz. 1245),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 18 września 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek
(dalej:
Wnioskodawca lub Spółka) 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 świadczy usługi informatyczne i analityczne dla sektora finansowego. Na potrzeby doraźnego wsparcia Wnioskodawca planuje zawierać umowy zlecenia ze studentami poniżej 26 roku życia na tworzenie i rozwój rozwiązań informatycznych/analitycznych lub proste prace administracyjne (np. porządkowanie dokumentów, dekretowanie korespondencji). Status studenta i wiek są warunkiem koniecznym zawarcia umowy w tej formie.

Model współpracy ma charakteryzować się następującymi cechami:

a) zleceniobiorca samodzielnie określa swoją dostępność i przekazuje ją Spółce; nie jest zobowiązany do deklarowania stałej dostępności ani do wykonywania zlecenia w określonym wymiarze godzin w tygodniu lub miesiącu; liczba godzin bywa różna w poszczególnych okresach i jest niezależna od rozkładu czasu pracy pracowników Spółki; brak zgłoszenia dostępności lub brak uzgodnienia terminu nie stanowi sam w sobie niewykonania Umowy, a uzgodnienie terminu nie stanowi ustalenia rozkładu czasu pracy (§ 2 i § 3 Umowy);

b) zleceniobiorca wykonuje zlecenie samodzielnie i nie pozostaje w stałej dyspozycji Spółki poza terminami uprzednio uzgodnionymi przez strony; Spółka jest uprawniona do przekazywania informacji co do rodzaju, zakresu i kolejności czynności oraz standardów jakości, a także do kontroli prawidłowości i terminowości wykonania, przy czym uprawnienia te służą wyłącznie prawidłowej realizacji zlecenia i nie stanowią kierowania zleceniobiorcą w sposób właściwy dla stosunku pracy (§ 4 Umowy);

c) wynagrodzenie ma charakter godzinowy (stawka nie niższa od minimalnej stawki godzinowej ustalonej na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), jest ustalane według rzeczywistej liczby godzin wykonania zlecenia w danym miesiącu i nie ma charakteru stałego wynagrodzenia miesięcznego; liczbę godzin dokumentuje zestawienie sporządzane przez zleceniobiorcę, a Spółka prowadzi ewidencję godzin zgodnie z art. 8b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (§ 5 Umowy);

d) ze względów organizacyjnych i bezpieczeństwa czynności wykonywane są w miejscu wskazanym przez Spółkę i przy użyciu narzędzi powierzonych przez Spółkę;

e) strony zgodnie oświadczają, że Umowa jest umową zlecenia i będzie wykonywana zgodnie z charakterem tego stosunku prawnego; zleceniobiorca nie pozostaje pod kierownictwem Spółki właściwym dla stosunku pracy, a Umowa nie przewiduje stałego rozkładu czasu wykonywania czynności ani obowiązku pozostawania w stałej dyspozycji Spółki; postanowienia Umowy nie mają na celu wyłączenia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa (§ 9 Umowy).

Wnioskodawca stwierdził, że opisany model będzie stosowany w rzeczywistości zgodnie z powyższym opisem. Spółka wdroży wewnętrzne zasady zapewniające, że praktyka wykonywania Umowy nie będzie od niego odbiegać, w szczególności zakaz wydawania zleceniobiorcom poleceń co do sposobu wykonywania czynności właściwych dla kierownictwa pracowniczego oraz zakaz wymagania obecności w z góry narzuconych godzinach.

Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie przedstawiony stosunek prawny nie stanowi stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 1245, z późn. zm.).

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.

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.

O kwalifikacji prawnej stosunku łączącego strony nie przesądza nazwa zawartej umowy. Konieczna jest ocena całokształtu warunków wykonywania pracy oraz ustalenie, czy przeważają w nim cechy właściwe stosunkowi pracy, czy stosunkowi cywilnoprawnemu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić cały zespół cech

odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz ustalić, które z nich mają charakter przeważający.

Zgodnie z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Stosownie do art. 22 § 1² Kodeksu pracy niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Podstawową cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy. Znaczenie ma w szczególności ustalenie, kto organizuje proces pracy i kto zachowuje kompetencję do określania bieżących zadań osoby wykonującej pracę. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, brak samodzielności w określaniu bieżących zadań, pozostających w gestii podmiotu organizującego pracę, stanowi istotny przejaw podporządkowania pracowniczego.

W przedstawionym zdarzeniu przyszłym Wnioskodawca zamierza powierzać studentom poniżej 26. roku życia zarówno tworzenie i rozwój rozwiązań informatycznych lub analitycznych, jak i proste prace administracyjne, w szczególności porządkowanie dokumentów oraz dekretowanie korespondencji. Przy ocenie tak określonego modelu współpracy nie można pominąć różnic między tymi rodzajami czynności.

O ile wykonywanie niektórych zadań informatycznych lub analitycznych może wiązać się ze znaczną samodzielnością osoby świadczącej usługi, o tyle szczególne znaczenie w rozpatrywanej sprawie ma przewidziane przez Wnioskodawcę wykonywanie prostych prac administracyjnych. Porządkowanie dokumentów i dekretowanie korespondencji to czynności służące bieżącemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, związane z jego wewnętrznym obiegiem dokumentów i organizacją pracy.

Wnioskodawca nie przedstawił tych prac jako odrębnych, samodzielnie organizowanych usług. Student ma wykonywać konkretne czynności administracyjne, których rodzaj, zakres i kolejność może wskazywać Spółka. Oznacza to wykonywanie bieżących zadań odpowiadających jej potrzebom organizacyjnym, a nie samodzielną realizację wyodrębnionego przedsięwzięcia.

Spółka zachowuje prawo określania rodzaju, zakresu i kolejności czynności oraz kontroli prawidłowości i terminowości ich wykonania. Przy prostych pracach

administracyjnych uprawnienia te pozwalają jej organizować tok wykonywania zadań, nie ograniczając się do wskazania rezultatu samodzielnej usługi.

Za podporządkowaniem organizacyjnym przemawia także wykonywanie czynności w miejscu wskazanym przez Spółkę, przy użyciu jej narzędzi. Okoliczności te same w sobie nie przesądzają o stosunku pracy, mogą bowiem wynikać z wymogów organizacyjnych lub bezpieczeństwa informacji. W powiązaniu z charakterem prac administracyjnych i uprawnieniami Spółki do określania zadań mają jednak istotne znaczenie.

Wnioskodawca wskazał, że student samodzielnie określa swoją dostępność, nie ma obowiązku deklarowania stałej liczby godzin w tygodniu lub miesiącu, a brak zgłoszenia dostępności albo niezgodnienie terminu nie stanowi sam w sobie niewykonania umowy. Są to okoliczności przemawiające za znaczną swobodą w wyborze terminów podejmowania współpracy. Nie rozstrzygają jednak o charakterze zależności istniejącej w okresach, w których student wykonuje już uzgodnione czynności.

Należy bowiem odróżnić możliwość samodzielnego zgłaszania dostępności od samodzielności w organizowaniu i wykonywaniu powierzonych prac. Student może wskazać, kiedy jest gotów wykonywać czynności, natomiast po uzgodnieniu terminu realizuje zadania, których rodzaj, zakres i kolejność pozostają w gestii Wnioskodawcy. Swoboda poprzedzająca podjęcie czynności nie oznacza więc automatycznie braku podporządkowania w czasie ich wykonywania.

W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że istotnym przejawem kierownictwa pracodawcy jest możliwość bieżącego konkretyzowania obowiązków osoby zatrudnionej, w szczególności określania zadań mieszczących się w uzgodnionym rodzaju pracy oraz sposobu ich realizacji. Jednocześnie podporządkowania pracowniczego nie można utożsamiać wyłącznie z nieprzerwanym nadzorem nad wykonywaniem każdej czynności. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne w ramach procesu pracy.

Wnioskodawca deklaruje brak poleceń dotyczących sposobu wykonywania czynności właściwych dla kierownictwa pracowniczego. Deklaracja ta nie zastępuje jednak oceny opisanych uprawnień Spółki. Przy prostych pracach administracyjnych brak szczegółowych instrukcji technicznych nie wyklucza podporządkowania, jeżeli podmiot zatrudniający zachowuje wpływ na bieżący zakres i kolejność pracy.

Doraźny charakter współpracy, zmienna liczba godzin i brak stałego rozkładu wykonywania czynności dotyczą przede wszystkim częstotliwości i rozmiaru współpracy. Nie wykluczają natomiast podporządkowania podczas wykonywania powierzonych zadań.

Status studenta i jego wiek nie stanowią kryteriów odróżniających stosunek pracy od umowy zlecenia. Także godzinowy sposób ustalenia wynagrodzenia nie przesądza o cywilnoprawnym charakterze współpracy.

Zgodne oświadczenie stron, że zawierają umowę zlecenia, również nie przesądza o kwalifikacji zatrudnienia. Wola stron i nazwa umowy mogą mieć znaczenie, gdy cechy pracownicze i cywilnoprawne występują z jednakowym nasileniem. Nie mogą jednak wyłączać stosowania prawa pracy, gdy przeważają cechy stosunku pracy.

Wnioskodawca przedstawił jeden model współpracy obejmujący czynności o istotnie zróżnicowanym charakterze. Możliwa samodzielność przy realizacji niektórych zadań informatycznych lub analitycznych nie uzasadnia przyjęcia, że cały opisany model pozostaje poza zakresem stosunku pracy. Model ten obejmuje bowiem także proste prace administracyjne, przy których sposób organizacji czynności opisany przez Wnioskodawcę wskazuje na istotne cechy podporządkowania pracowniczego.

Uwzględniając całokształt przedstawionych okoliczności, należy uznać, że w odniesieniu do opisanych prac administracyjnych przeważają cechy właściwe zatrudnieniu pracowniczemu, w szczególności podporządkowanie w zakresie organizacji procesu pracy i określania bieżących zadań. W konsekwencji nie można podzielić stanowiska Wnioskodawcy, zgodnie z którym przedstawiony model współpracy, obejmujący również takie czynności, nie stanowi stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.

Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy (art. 14b ust. 17 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej (art. 14b ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu okręgowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania lub siedziba odwołującego się (art. 461 § 1² i § 2⁴ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.).

Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy, ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji (art. 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

Otrzymują:

1. Strona
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ul. Szamocka 3, 5, 01-748 Warszawa
3. Krajowa Administracja Skarbowa
ul. Świętokrzyska 12, 00-916 Warszawa