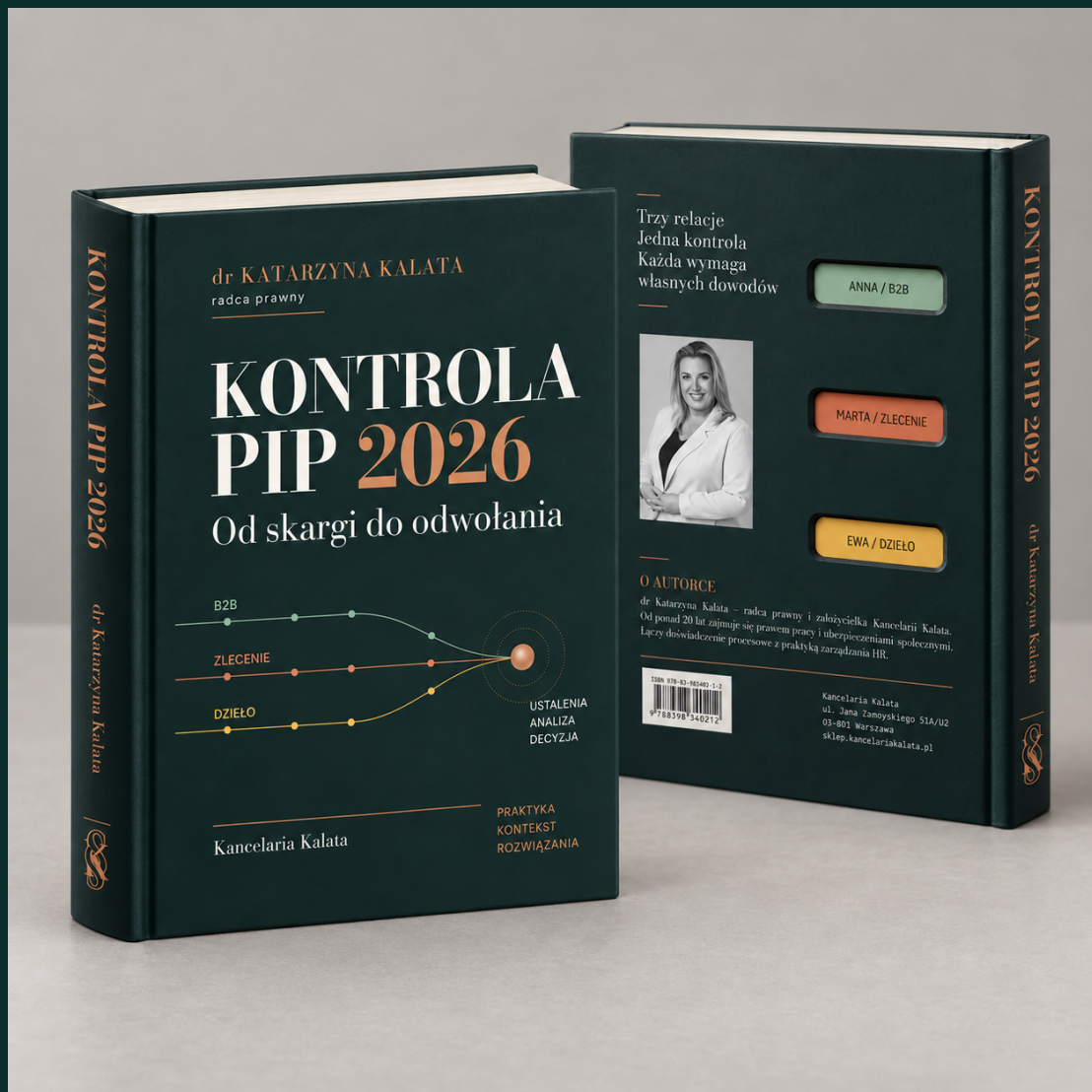


KANCELARIA KALATA

DARMOWY FRAGMENT



ZOBACZ PEŁNĄ PUBLIKACJĘ

Słowo od autorki	9
ROZDZIAŁ I.....	10
Wprowadzenie - jak korzystać z publikacji i kim są jej bohaterowie?.....	10
Jak pracować z przykładem VISTRA LAB	11
VISTRA LAB	13
Profil i organizacja spółki.....	13
Chronologia przykładowej sprawy	14
Teczka startowa spółki	15
Anna Rudzka - KONTRAKT B2B.....	16
Jak Anna faktycznie wykonuje usługi	17
Przykład 1. Umowa o świadczenie usług marketingowych - Anna Rudzka.....	17
Dowody i pierwsza hipoteza odwołania – Anna	19
Marta Kurek - UMOWA ZLECENIA	20
Jak Marta faktycznie wykonuje zlecenie.....	20
Przykład 2. Umowa zlecenia - Marta Kurek	21
Dowody i realistyczna strategia – Marta	23
Ewa Lis - POWTARZALNE UMOWY O DZIEŁO	24
Jak Ewa wykonuje kolejne dzieła	24
Wzór 3. Umowa o dzieło - Ewa Lis.....	25
Dowody i pierwsza hipoteza odwołania - Ewa.....	26
Trzy relacje, trzy strategie odwołania.....	26
Anna - obrona co do zasady	27
Marta - obrona warstwowa.....	27
Ewa - obrona rezultatu	27
Formuła praktycznego zarzutu.....	28
Co musisz wiedzieć na początek:	28
Czym ta publikacja różni się od komentarza do ustawy?	29
Reforma PIP 2026 - co rzeczywiście się zmieniło.....	30
Decyzja czy powództwo OIP?	32
Co musi zawierać decyzja OIP?	35
Od jakiej daty decyzja ustala umowę o pracę?	36
Skutki prawne a wykonalność decyzji	38
Rygor natychmiastowej wykonalności	39
Odwołanie w skrócie	42
Szybkość nowego postępowania.....	43
Przepisy przejściowe.....	44
Reforma w praktyce: trzy relacje, trzy różne strategie procesowe	45
Anna Rudzka - B2B: spór o granicę koordynacji.....	45
Marta Kurek - zlecenie: wysokie ryzyko materialne i procesowe	45
Ewa Lis - dzieło: rezultat, odbiór i samodzielność.....	46
Checklista po wejściu reformy.....	46
Art. 22 Kodeksu pracy - praktyczny test kwalifikacji współpracy	47
Osobiste świadczenie pracy	49
Kierownictwo i podporządkowanie	50
Pytania rozstrzygające	50
Podporządkowanie autonomiczne	51
Miejsce i czas pracy.....	52

Odpłatność i sposób rozliczenia	53
Ciągłość i staranne działanie	53
Ryzyko pracodawcy i ryzyko wykonawcy	54
Włączenie w strukturę organizacyjną	55
Wola stron i nazwa umowy	56
Test B2B	57
Test umowy zlecenia	58
Test umowy o dzieło	59
Test 30 pytań przed kontrolą	59
Orzecznictwo dotyczące art. 22 KP - mapa argumentów	61
Decyduje sposób wykonywania pracy, nie nazwa umowy	62
Brak automatycznego domniemania stosunku pracy	63
Praktyczny argument do odwołania	64
Relacja może zmienić charakter w czasie	64
Podporządkowanie jest cechą wiodącą	65
Podporządkowanie może być autonomiczne	66
Zastosowanie do B2B: test wiążącego polecenia	67
Kontrola usług nie zawsze jest kierownictwem	67
Osobiste świadczenie pracy i zastępstwo	68
Ryzyko pracodawcy	69
Jeden zawód może być wykonywany w różny sposób	70
Jak zbudować zarzut z orzeczenia	72
Wnioski końcowe rozdziału pierwszego	74
Źródła i stan prawny rozdziału pierwszego	75
Akty prawne	75
Wybrane orzeczenia	75
ROZDZIAŁ II	76
Od skargi do rozliczeń	76
Konflikt i skarga do PIP	77
Mapa uprawnień PIP	77
Wykładnia i praktyczne znaczenie	80
Co wie już inspektor PIP?	85
Jak może bronić się firma?	85
Jak powinna wyglądać obrona poszczególnych relacji?	86
Jak reagować w toku kontroli?	87
Co zrobić krok po kroku?	90
Najczęstsze błędy	90
Przygotowanie do kontroli i pierwsze 24 godziny	91
Co dzieje się w VISTRA LAB?	96
Co zrobić krok po kroku przed pierwszą czynnością kontrolną	96
Wiadomość wewnętrzna uruchamiająca zabezpieczenie dowodów	98
Najczęstsze błędy przed rozpoczęciem kontroli	99
Wnioski dla zarządu, HR i pełnomocnika	100
Przebieg kontroli PIP	100

SPIS TREŚCI

Co mówi prawo	101
Pojawienie się inspektora w VISTRA LAB	103
Legitymacja i upoważnienie	104
Wzór upoważnienia okazanego VISTRA LAB	105
Pierwsze żądanie dokumentów	106
Wzór e-maila inspektora do VISTRA LAB	107
Jak firma powinna odczytać żądanie	108
Odpowiedź organizacyjna i wniosek o doprecyzowanie	110
Wzór odpowiedzi spółki	111
Przekazanie pierwszego pakietu	111
Wzór wiadomości przewodniej	112
Dokument, którego spółka nie posiada	112
Wzór oświadczenia o nieposiadaniu dokumentu	113
Dodatkowe żądanie po analizie dokumentów	114
Wyjaśnienia i przesłuchania	115
Rozmowa z Anną Rudzką	115
Rozmowa z Martą Kurek	116
Rozmowa z Ewą Lis	117
Ochrona tożsamości osoby przekazującej informacje	118
Wzór krótkiego zażalenia na zakres utajnienia	119
Jak argumentuje PIP	122
Jak może bronić się firma	123
Jakie dowody są potrzebne	125
Co zrobić krok po kroku w toku kontroli	126
Najczęstsze błędy	126
Najważniejsze wnioski dla zarządu, HR i pełnomocnika	127
Protokół kontroli	127
O co chodzi	127
Co mówi prawo	128
Projekt roboczy a protokół przedstawiony do podpisu	129
Jak czytać protokół	130
Przykładowy protokół kontroli VISTRA LAB	130
Co w przykładowym protokole wymaga reakcji	134
Jak argumentuje PIP	135
Jak może bronić się firma	136
Najczęstsze błędy	137
Checklista protokołu	137
Najważniejsze wnioski dla zarządu, HR i pełnomocnika	138
Zastrzeżenia do protokołu	138
O co chodzi	138
Co mówi prawo	139
Co wynika z orzecznictwa i charakteru kontroli	141
Co dzieje się w VISTRA LAB	142
Jak argumentuje PIP	143
Jak może bronić się firma	143
Jakie dowody są potrzebne	144

Co zrobić krok po kroku	145
Najczęstsze błędy	145
Checklista i dokument do wykorzystania.....	147
Pełny wzór zastrzeżeń VISTRA LAB	148
Najważniejsze wnioski dla zarządu, HR i pełnomocnika	157
Dla zarządu.....	157
Dla HR.....	157
Dla pełnomocnika	157
Wnioski ogólne.....	158
ROZDZIAŁ III	159
Wprowadzenie	159
Chronologia przykładowej sprawy.....	165
Jak korzystać z tego rozdziału	165
Jak PIP czyta art. 22 Kodeksu pracy – indywidualne interpretacje GIP	166
Co mówi prawo – status i granice ochrony interpretacji	167
Jak korzystać z cudzej interpretacji w sprawie VISTRA LAB.....	169
Interpretacja nr 1 – krótkie zadanie na platformie może być pracą tymczasową	170
Interpretacja nr 2 – powtarzające się krótkie zadania ocenia się według rzeczywistej praktyki.....	173
Interpretacja nr 3 – cele sprzedażowe nie muszą oznaczać podporządkowania	175
Interpretacja nr 4 – koordynacja projektu i wymogi bezpieczeństwa nie są jeszcze kierownictwem.....	177
Interpretacja nr 5 – stała trasa i autonomia wykonawcza kierowcy nie wykluczają etatu	180
Interpretacja nr 6 – włączenie opiekuna w zorganizowany proces może przesądzić o zatrudnieniu	182
Interpretacja nr 7 – swoboda grafiku nie oznacza braku podporządkowania.....	184
Interpretacja nr 8 – płatność za kurs, dobrowolność oraz zastępstwo potwierdzają charakter zlecenia.....	186
Interpretacja nr 9 – własne ryzyko, podwykonawcy i inni klienci budują rzeczywisty model B2B.....	188
Wspólne wnioski interpretacji	190
Co interpretacje oznaczają dla trzech relacji VISTRA LAB	191
Anna Rudzka – B2B	191
Marta Kurek – umowa zlecenie	192
Ewa Lis – powtarzalne umowy o dzieło	192
Jak zastosować interpretację krok po kroku?.....	194
Najczęstsze błędy	195
Dokument do wykorzystania – karta porównania z interpretacją GIP	196
Przykładowy fragment stanowiska VISTRA LAB	197
Wnioski dla zarządu, HR i pełnomocnika	197
Dla zarządu.....	197
Dla HR.....	198
Dla pełnomocnika	198
Pełne brzmienie interpretacji indywidualnych GIP nr 1–9.....	198
Interpretacja nr 1.....	199
Interpretacja nr 2.....	210
Interpretacja nr 3.....	221
Interpretacja nr 4.....	228

Interpretacja nr 5	236
Interpretacja nr 6	242
Interpretacja nr 7	248
Interpretacja nr 8	257
Interpretacja nr 9	263
Polecenie poprzedzające decyzję	271
Co mówi prawo?	272
Warunek uprzedniego umożliwienia stronom zajęcia stanowiska	272
Dwa przedmioty polecenia	273
Forma i termin	273
Skutek niewykonania	274
Co oznacza wykonanie polecenia	275
Co dzieje się w VISTRA LAB?	277
Jak argumentuje PIP?	279
Jak może bronić się firma?	280
Warstwa pierwsza: procedura	280
Warstwa druga: fakty i dowody	280
Warstwa trzecia: wybór strategii	282
Jakie dowody są potrzebne?	283
Co zrobić krok po kroku?	284
Najczęstsze błędy	285
Dokumenty do wykorzystania	285
Dokument nr 1 – wzór wypełniony – Marta Kurek	286
Dokument nr 2 – wzór wypełniony – Marta Kurek	288
Dokument nr 3 – czysty wzór	291
Gotowi do wysyłki - checklista przedwysyłkowa i podział ról w firmie	293
Checklista przed wysłaniem odpowiedzi	293
Dla zarządu	293
Dla HR i osób organizujących pracę	294
Dla pełnomocnika	295
ROZDZIAŁ IV	296
Postępowanie przed okręgowym inspektorem pracy	296
Co mówi prawo?	296
Kto wydaje decyzję i dlaczego termin na odwołanie to miesiąc, a nie 7 czy 30 dni	297
Co dzieje się w VISTRA LAB?	299
Pierwsze stanowisko procesowe	300
Decyzja OIP czy powództwo do sądu pracy?	301
Dwie drogi, których nie wolno mieszać	301
Dlaczego VISTRA LAB wybiera spór zamiast bezwarunkowego uznania decyzji	302
Co musi zawierać decyzja	303
Siedem rozstrzygnięć w jednym dokumencie	303
Skutki wydania decyzji a rygor wykonalności	305
Trzy decyzje dla VISTRA LAB	306
Decyzja I – Anna Rudzka	306
Decyzja II – Marta Kurek	310
Decyzja III – Ewa Lis	315
Rygor natychmiastowej wykonalności	319

Dwa różne środki procesowe.....	319
Test legalności rygoru – co sprawdzić?.....	320
Rygor a zabezpieczenie z art. 755 ⁶ KPC.....	321
Dlaczego VISTRA LAB odwołuje się od wszystkich decyzji	323
Decyzja zarządu.....	323
Dlaczego odwołanie obejmuje całą sentencję.....	324
Jak napisać odwołanie?.....	325
Cztery elementy każdego zarzutu	326
Jak prawidłowo formułować zarzuty odwołania.....	326
Zarzuty naruszenia prawa materialnego.....	326
Zarzuty naruszenia przepisów postępowania	328
Zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych	330
Zarzuty dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności.....	331
Wzór odwołania dla Anny Rudzkiej	333
Wzór odwołania dla Marty Kurek.....	341
Wzór odwołania dla Ewy Lis	351
Jeżeli rygor zostanie nadany późniejszym postanowieniem	361
Zażalenie na postanowienie o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.....	362
Checklista przed wniesieniem odwołania	365
Decyzja – wzór 17.08.....	367
Decyzja z rygorem – wzór 17.09	369
ROZDZIAŁ V	371
ZUS w czasie trwania sporu	376
Czego nie robić w czasie postępowania	377
Zawieszenie biegu przedawnienia należności składkowych.....	377
Pakiet danych przygotowywany jeszcze przed wyrokiem	378
ZUS po ostateczności decyzji albo prawomocności wyroku	378
Jak liczyć termin.....	379
Zaliczenie wcześniej opłaconych składek.....	380
Składki społeczne to nie całe rozliczenie	381
Kolejność czynności po prawomocnym zakończeniu.....	382
Trzy relacje VISTRA LAB w rozliczeniu ZUS	382
Anna Rudzka: B2B.....	382
Marta Kurek: zlecenie	383
Ewa Lis: powtarzalne umowy o dzieło.....	384
Skutki prawomocności.....	385
Konsekwencje podatkowe: także po rozstrzygnięciu, według odrębnych zasad	385
Co firma robi w trakcie procesu.....	386
PIT po zmianie źródła przychodu	387
VAT w relacji B2B.....	388
CIT i koszty spółki	388
Zakończenie.....	390

Słowo od autorki

Napisałam tę publikację dla osób, które po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy muszą podjąć konkretne decyzje jakie okoliczności wyjaśnić inspektorowi, które ustalenia zakwestionować i jak przygotować odwołanie. Znajomość art. 22 Kodeksu pracy jest konieczna, lecz sama nie wystarcza. O wyniku sporu decydują również chronologia zdarzeń, jakość dowodów i właściwa reakcja na każdym etapie postępowania.

Dlatego przez całą książkę prowadzę jedną fikcyjną sprawę VISTRA LAB. Trzy odmienne relacje pokazują, dlaczego ten sam element organizacji pracy nie ma zawsze tego samego znaczenia prawnego. Zamieszczone pisma służą jako punkt wyjścia do własnej analizy, nie jako formularze do bezrefleksyjnego podpisania. Przed ich użyciem należy sprawdzić fakty, terminy, treść konkretnego rozstrzygnięcia i aktualny stan prawny.

Z pozdrowieniami,
dr Katarzyna Kalata

WAŻNA INFORMACJA



Publikacja ma charakter informacyjny i praktyczny. Publikacja nie jest poradą prawną w indywidualnej sprawie. Nie zastępuje kontaktu z prawnikiem. Każda sprawa opiera się na własnym stanie faktycznym, własnych dokumentach i własnych dowodach.

Stan prawny na dzień 18 sierpnia 2026 r.

ROZDZIAŁ I

Wprowadzenie - jak korzystać z publikacji i kim są jej bohaterowie?

W niniejszej publikacji problematykę stwierdzania istnienia stosunku pracy w relacjach formalnie opartych na umowach cywilnoprawnych (tzw. przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę) przedstawiam na praktycznych przykładach osadzonych w realiach fikcyjnej spółki technologicznej VISTRA LAB. Na jej przykładzie prześledzimy trzy podobne potrzeby biznesowe, które zostały zrealizowane przy wykorzystaniu trzech różnych form współpracy cywilnoprawnej. Każda z nich pozwoli pokazać inne okoliczności, które mogą mieć znaczenie przy ocenie, czy dana relacja w rzeczywistości nie spełnia cech stosunku pracy.

A

Anna Rudzka prowadzi działalność gospodarczą i wystawia faktury za usługi marketingowe na podstawie kontraktu B2B.

M

Marta Kurek obsługuje klientów na podstawie umowy zlecenia.

E

Ewa Lis zawiera kolejne umowy o dzieło na oznaczone projekty graficzne.

Zarząd widzi trzy umowy cywilnoprawne. Państwowa Inspekcja Pracy zapyta jednak nie tylko o dokumenty, lecz przede wszystkim

o to, kto wyznaczał zadania, czas i miejsce pracy, kto ponosił ryzyko oraz czy każda z osób mogła rzeczywiście organizować pracę samodzielnie.

Powyższe pytanie jest osią całej publikacji. Od 8 lipca 2026 r. okręgowy inspektor pracy może, po kontroli i odrębnym postępowaniu, wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Reforma nie stworzyła domniemania etatu i nie zmieniła art. 22 Kodeksu pracy. Zmieniła natomiast organ, tryb i tempo sporu. Dlatego obrona VISTRA LAB zaczyna się przed wydaniem decyzji przekształcającej umowę cywilnoprawną w umowę o pracę przez Państwową Inspekcję Pracy tj. od rekonstrukcji faktów, zabezpieczenia danych elektronicznych, oceny ryzyka każdej relacji i przypisania każdego twierdzenia do konkretnego dowodu.

Jak pracować z przykładem VISTRA LAB

Wszystkie osoby, daty, kwoty, wiadomości i dokumenty w przykładzie są fikcyjne. Zostały jednak ułożone tak, aby odpowiadały problemom występującym w rzeczywistych kontrolach: część faktów wspiera kwalifikację cywilnoprawną, część pracowniczą, a część wymaga oceny w pełnym kontekście.

Zanim zaczniesz analizować swoją sytuację, musisz:

- Najpierw oddziel treść podpisanej umowy od sposobu jej wykonywania.
- Następnie przy każdym fakcie zaznacz, kto go potwierdzi i gdzie znajduje się dowód.
- Potem przypisz fakt do konkretnej przesłanki art. 22 § 1 KP: kierownictwa, miejsca, czasu, osobistego świadczenia pracy, odpłatności albo ryzyka.
- Na końcu zdecyduj, czy fakt należy zakwestionować, wyjaśnić, przyznać czy ograniczyć jego znaczenie.

Ta sama sprawa przejdzie przez całą publikację: konflikt z Martą, skargę do PIP, kontrolę rozpoczętą 17 sierpnia 2026 r., protokół, zastrzeżenia, polecenie, hipotetyczną decyzję Okręgowego Inspektora Pracy, rygor, odwołanie, postępowanie sądowe oraz następstwa w ZUS i KAS. Dzięki temu zobaczysz nie tylko przepis, lecz także konsekwencje każdego wcześniejszego zaniedbania w późniejszym piśmie procesowym.

MÓWIĄC WPROST



Reforma nie zmieniła definicji stosunku pracy. Zmieniła organ, tryb i tempo, w jakim konsekwencje art. 22 Kodeksu pracy mogą dotknąć przedsiębiorcę. Dlatego obrona nie zaczyna się od sporządzenia odwołania. Zaczyna się od ustalenia faktów, zabezpieczenia dowodów i prawidłowego odróżnienia kierownictwa pracodawcy od cywilnoprawnej koordynacji usług.

VISTRA LAB

Profil i organizacja spółki

VISTRA LAB została założona w 2021 r. w Warszawie. Tworzy i utrzymuje platformę SaaS wspierającą sprzedaż internetową. Zatrudnia 64 pracowników i współpracuje z 11 zleceniobiorcami, 7 przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą i 4 osobami wykonującymi umowy o dzieło. Praca jest wykonywana hybrydowo, a zespoły korzystają z: Microsoft Teams, firmowej poczty, systemu CRM, helpdesku i narzędzia do planowania zadań.

Kto za co odpowiada w VISTRA LAB:

- Adam Zieliński - prezes zarządu; podejmuje decyzje kadrowe i zatwierdza budżety.
- Piotr Malec - dyrektor operacyjny; odpowiada za organizację procesów i współpracę z HR.
- Tomasz Wysocki - dyrektor marketingu; jest osobą kontaktową Anny i zamawia projekty u Ewy.
- Karolina Nowak - kierowniczka HR; tworzy grafiki zmian.



Spółka nie zawarła umów z Anną, Martą i Ewą po to, aby obejść przepisy prawa pracy. Wdrożona forma współpracy miała biznesowe uzasadnienie. Problem powstawał stopniowo wraz ze wzrostem firmy. Menedżerowie zaczęli stosować wobec części kontraktorów procedury stworzone dla pracowników. Dokumenty nie były aktualizowane, a język codziennej komunikacji coraz częściej nie odpowiadał treści kontraktów.

Chronologia przykładowej sprawy

- 2 stycznia 2025 r. - VISTRA LAB zawiera z Anną Rudzką bezterminowy kontrakt B2B.
- 7 stycznia 2025 r. - Marta Kurek rozpoczyna obsługę klientów na pierwszej umowie zlecenia.
- 15 września 2025 r. - spółka zamawia u Ewy Lis pierwsze dzieło graficzne.
- 1 marca 2026 r. - Marta podpisuje drugą umowę zlecenia do 30 listopada 2026 r.

- 30 czerwca 2026 r. - Marta informuje ustnie HR o ciąży i pyta, dlaczego wykonuje te same obowiązki co pracownicy, lecz pozostaje zleceniobiorczynią.
- 8 lipca 2026 r. - wchodzi w życie nowe przepisy o decyzji OIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy.
- 30 lipca 2026 r. - HR odmawia zmiany podstawy zatrudnienia Marty.
- 4 sierpnia 2026 r. - po sporze o grafik Marta traci dwa wcześniej planowane dyżury.
- 6 sierpnia 2026 r. - do PIP wpływa skarga opisująca sytuację Marty oraz sposób współpracy z Anną i Ewą.
- 17 sierpnia 2026 r. - rozpoczyna się kontrola w VISTRA LAB.

Teczka startowa spółki

Jeszcze przed pierwszym przesłuchaniem spółka powinna utworzyć cztery odrębne teczki relacji. Mieszanie dokumentów bohaterów prowadzi do najczęstszego błędu: przenoszenia danego stanu faktycznego z danej sprawy na inną.

- **Teczka formalna:** umowy, aneksy, rachunki lub faktury, zgłoszenia, pełnomocnictwa i regulaminy.
- **Teczka wykonywania:** korespondencja, grafiki, kalendarze, logowania, *briefy*, protokoły odbioru i przykłady odmowy przyjęcia zadania.
- **Teczka osobowa:** lista świadków wraz z informacją, jakie konkretne fakty może potwierdzić każda osoba.
- **Teczka ryzyka:** wstępne wyliczenie składek, podatków, wynagrodzeń pracowniczych i wpływu ewentualnego rygору.

Anna Rudzka

- KONTRAKT B2B

A

Anna ma 36 lat i od 2020 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą AR Growth Studio. Umowę z VISTRA LAB zawarła 2 stycznia 2025 r. na czas nieoznaczony. Za stałą obsługę strategii marketingowej, kampanii i analityki otrzymuje 12 000 zł netto miesięcznie plus VAT. Korzysta z własnego laptopa i płatnych narzędzi, może obsługiwać również innych klientów (obok VISTRA LAB) i ponosi odpowiedzialność kontraktową, ale w praktyce około 80% jej przychodów w 2026 r. pochodzi od VISTRA LAB.

Na korzyść B2B przemawiają negocjacje, własna organizacja pracy, inni klienci, prawo odmowy wykonania zadań wykraczających poza zakres usługi. PIP może przeciwstawić temu obowiązkową odprawę w poniedziałek o godz. 9.00, oczekiwaną przez spółkę dostępność od 10.00 do 16.00, firmową pocztę, komunikaty o „akceptowaniu nieobecności” i dominujący ekonomicznie udział jednego klienta. Odwołanie nie może więc zatrzymać się na fakturach i wpisie do CEIDG; musi wykazać, że spółka koordynowała rezultat usługi, lecz nie posiadała prawa do wydawania bieżących, wiążących poleceń pracowniczych.

Jak Anna faktycznie wykonuje usługi

- Zasadniczo pracuje z domu, w biurze pojawia się zwykle dwa razy w tygodniu, gdy wymaga tego kampania lub spotkanie z zespołem.
- W poniedziałki o godz. 9.00 uczestniczy w odprawie działu marketingu. W praktyce obecność Anny jest oczekiwana, choć umowa nazywa spotkanie koordynacyjnym.
- Spółka oczekuje dostępności w dni robocze od 10.00 do 16.00, ale nie prowadzi formalnej ewidencji czasu pracy Anny.
- Anna sama wybiera narzędzia, kanały i sposób optymalizacji kampanii marketingowej, natomiast Tomasz Wysocki akceptuje budżet, cel i rezultat zaproponowanej kampanii.
- Umowa dopuszcza podwykonawcę po poinformowaniu spółki. W listopadzie 2025 r. Anna skorzystała z pomocy zewnętrznej i pokryła jej koszt.
- Dłuższą niedostępność zgłasza z siedmiodniowym wyprzedzeniem. Niektóre wiadomości menedżera brzmią jednak jak zgoda na urlop.

Przykład 1. Umowa o świadczenie usług marketingowych - Anna Rudzka

UWAGA

! To wzór dydaktyczny, a nie gotowa umowa do skopionowania. Celowo łączy postanowienia wspierające samodzielność z klauzulami, które w zestawieniu z praktyką mogą stać się argumentem PIP.

MATERIAŁ DOWODOWY / WZÓR

Umowa

o świadczenie usług marketingowych

Zawarta 2 stycznia 2025 r.

między VISTRA LAB jako *Spółką*, a Anną Rudzką, prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą AR Growth Studio, jako *Usługodawczynią*.

- § 1. Przedmiot. Usługodawczyni przygotowuje strategię marketingową, prowadzi uzgodnione kampanie, analizuje dane i przekazuje miesięczne rekomendacje. Samodzielnie dobiera metody i narzędzia, z uwzględnieniem budżetu, briefu i standardów bezpieczeństwa Spółki.
- § 2. Organizacja. Usługi są wykonywane w miejscu i czasie wybranym przez Usługodawczynię. Strony uzgadniają „okno kontaktowe” w dni robocze od 10.00 do 16.00 oraz spotkanie koordynacyjne w poniedziałek o godz. 9.00. Klauzula ta nie może być wykonywana jak sztywny rozkład czasu pracy.
- § 3. Zakres zleceń. Cel kampanii i termin są uzgadniane w briefie. Usługodawczyni może odmówić czynności wykraczającej poza zakres umowy albo przedstawić odrębną wycenę. Spółka może zgłaszać uwagi do rezultatu, lecz nie narzuca technicznego sposobu jego osiągnięcia.
- § 4. Osobiste wykonanie i współpracownicy. Usługodawczyni może powierzyć część analiz lub prac technicznych współpracownikowi posiadającemu wymagane uprawnienia i zobowiązanemu do poufności. Odpowiada za jego działania jak za własne i ponosi jego koszt.
- § 5. Wynagrodzenie. Miesięczne wynagrodzenie wynosi 12 000 zł netto plus VAT i jest płatne na podstawie prawidłowo wystawionej faktury. Obejmuje zakres stałej obsługi określony w załączniku; prace dodatkowe wymagają odrębnej wyceny.
- § 6. Narzędzia. Usługodawczyni używa własnego sprzętu i licencji. Dostęp do poczty, Teams i danych Spółki służy bezpieczeństwu i realizacji projektu, nie oznacza włączenia do pracowniczej struktury organizacyjnej.
- § 7. Inni klienci. Usługodawczyni może świadczyć usługi innym podmiotom, z zachowaniem poufności i zakazu wykorzystywania tajemnicy przedsiębiorstwa.
- § 8. Odpowiedzialność. Usługodawczyni odpowiada za nienależyte wykonanie usług na zasadach Kodeksu cywilnego i utrzymuje polisę OC. Nie gwarantuje określonego poziomu sprzedaży, lecz odpowiada za profesjonalny standard analiz i kampanii.
- § 9. Przerwy w świadczeniu. Planowaną niedostępność przekraczającą trzy dni robocze Usługodawczyni zgłasza z siedmiodniowym wyprzedzeniem w celu zapewnienia ciągłości projektu. Zgłoszenie nie jest wnioskiem urlopowym i nie wymaga zgody, o ile nie narusza przyjętego terminu rezultatu.
- § 10. Czas trwania. Umowa obowiązuje od 2 stycznia 2025 r. na czas nieoznaczony. Każda strona może ją wypowiedzieć z miesięcznym okresem wypowiedzenia. Natychmiastowe rozwiązanie wymaga istotnego naruszenia umowy.

Brak wyłączości powinien być realny, a nie wyłącznie deklarowany.

DOWÓD 01 / SPRAWA ANNY

Dowody i pierwsza hipoteza odwołania – Anna

- Umowa, negocjacje stawki, zakresy kampanii i korespondencja o zadaniach dodatkowych.
- Faktury i umowy z innymi klientami, koszty licencji, polisa OC oraz rozliczenie analityka.
- Kalendarze i Teams pokazujące, czy odprawy były obowiązkowe i jak reagowano na nieobecność.

- Przykłady odmowy przyjęcia zadań, przesunięcia terminu albo przedstawienia dodatkowej wyceny bez sankcji personalnej.

Przykładowy zarzut: naruszenie art. 22 § 1 i § 1(1) KP przez błędne uznanie koordynacji odrębnej usługi za kierownictwo pracodawcy oraz przez pominięcie faktów wskazujących na samodzielność organizacyjną i ryzyko kontraktowe Anny. Do zarzutu należy przypisać dowody i wskazać, który fragment ustaleń OIP każdy z nich podważa.

DARMOWY FRAGMENT

Trzy decyzje PIP dla VISTRA LAB

Anna Rudzka / B2B

Marta Kurek / zlecenie

Ewa Lis / umowy o dzieło

Pełne odwołania znajdują się w wydaniu książkowym i e-booku.

Trzy decyzje dla VISTRA LAB

A

Decyzja I – Anna Rudzka

MATERIAŁ DOWODOWY / WZÓR

Warszawa, dnia 10 listopada 2026 r.
Załącznik nr 17.08 W Z Ó R



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W MIEŚCIE

Nr rej.: WA-PIP-OP.0500.101.2026.AR

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa

(nazwa oraz adres pracodawcy)

Anna Rudzka, [adres]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika)

DECYZJA

Na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 7a w związku z art. 19 ust. 1 pkt 4, art. 33a ust. 1-4 oraz art. 34 ust. 1, ust. 2, ust. 2a-2f i ust. 2j-2l ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) w związku z art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy

stwierdzam istnienie stosunku pracy pomiędzy

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa, REGON: [numer], NIP: [numer]

(nazwa i adres pracodawcy, REGON, NIP)

a

Anna Rudzka, [adres], PESEL: [numer]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika, PESEL)

na następujących warunkach:

- rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę:** umowa o pracę na czas nieokreślony
- data zawarcia umowy o pracę:** 10 listopada 2026 r.
- rodzaj pracy:** specjalistka do spraw marketingu
- miejsce wykonywania pracy:** siedziba VISTRA LAB oraz miejsce wykonywania pracy zdalnej uzgodnione ze Spółką
- wymiar czasu pracy:** pełny wymiar czasu pracy
- wysokość wynagrodzenia za pracę:** 12 000 zł brutto miesięcznie

Uzasadnienie:

1. Przebieg postępowania i stanowiska stron

Postępowanie wszczęto w dniu 12 października 2026 r. po stwierdzeniu niewykonania pisemnego polecenia z dnia 2 października 2026 r., doręzonego VISTRA LAB oraz Annie Rudzkiej w tym samym dniu. Polecenie zobowiązywało Spółkę do zawarcia umowy o pracę odpowiadającej rzeczywistemu rodzajowi, miejscu i wymiarowi pracy w terminie do dnia 7 października 2026 r. Spółka poinformowała o niewykonaniu polecenia i podtrzymała stanowisko, że współpraca ma charakter gospodarczy. Anna Rudzka również wskazała, że

zamierzała wykonywać usługi jako przedsiębiorca.

Zawiadomienie o wszczęciu postępowania zawierało oznaczenie jego przedmiotu oraz pouczenie o prawie składania wyjaśnień i dowodów. Stronom umożliwiono zapoznanie się z aktami, sporządzanie notatek i wypowiedzenie się co do zgromadzonego materiału. W końcowych stanowiskach Spółka powołała się w szczególności na prawo odmowy przyjęcia projektu, innych klientów, własne narzędzia, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej, możliwość posłużenia się podwykonawcą i odpowiedzialność za rezultat kampanii. Anna Rudzka potwierdziła część tych okoliczności, lecz jednocześnie opisała stałe godziny dostępności, obowiązkowe odprawy i konieczność uzgadniania nieobecności z dyrektorem marketingu.

2. Zgromadzony materiał dowodowy

Organ przeprowadził i ocenił łącznie następujące dowody:

- 1) umowę o współpracy z dnia 2 stycznia 2025 r. wraz z aneksami i załącznikiem określającym zakres obsługi marketingowej;
- 2) faktury, potwierdzenia płatności i zestawienia kosztów z okresu od stycznia 2025 r. do września 2026 r.;
- 3) eksport kalendarza zespołu marketingowego, zestawienie logowań do systemów Spółki i raport aktywności projektowej za okres od czerwca do września 2026 r.;
- 4) korespondencję elektroniczną dotyczącą odpraw, dostępności w godzinach 10.00-16.00, wyznaczania kolejności kampanii, akceptacji terminów nieobecności i nanoszenia zmian w materiałach;
- 5) regulamin korzystania z systemów informatycznych, procedurę ochrony danych i instrukcję akceptacji kampanii;
- 6) przedstawione przez Annę Rudzką umowy z dwoma innymi klientami, polisę OC, dowody zakupu sprzętu oraz fakturę wystawioną przez podwykonawcę za przygotowanie elementów graficznych;
- 7) zeznania Anny Rudzkiej, dyrektora marketingu oraz dwóch członków zespołu współpracujących z nią przy kampaniach;
- 8) protokół kontroli, zastrzeżenia Spółki, odpowiedź inspektora na zastrzeżenia, pisemne polecenie oraz końcowe stanowiska stron z załącznikami.

3. Ustalenia faktyczne i ocena dowodów

Z umowy i aneksów wynikała deklarowana samodzielność wykonawcy, brak wyłączności, możliwość odmowy projektu oraz dopuszczalność korzystania z podwykonawców po uprzednim zapewnieniu poufności i ochrony danych. Dokumenty te potwierdzają zamiar ukształtowania współpracy jako B2B. Nie przesądzają jednak o jej kwalifikacji, ponieważ rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązania odbiegał od części postanowień umownych. Kalendarze, logi i zgodne w tym zakresie zeznania wykazały, że Anna Rudzka uczestniczyła w obowiązkowych odprawach w poniedziałki i czwartki, miała pozostawać dostępna dla zespołu co najmniej w godzinach 10.00-16.00, a w badanych miesiącach wykonywała czynności przeciętnie przez 158-164 godziny. Nie chodziło jedynie o ustalenie terminu rezultatu, bowiem dyrektor marketingu na bieżąco określał kolejność kampanii, przesuwając wykonawcę między projektami, zlecał zadania doraźne i wymagał uprzedniego uzgodnienia nieobecności przypadającej w godzinach dostępności.

Organ dał wiarę zeznaniom Anny Rudzkiej w części dotyczącej organizacji dnia pracy, gdyż były spójne z kalendarzem, logami i korespondencją. Zeznaniom dyrektora marketingu, według którego komunikaty miały wyłącznie charakter projektowy, dano wiarę w zakresie ustalania celów jakościowych, lecz nie w zakresie braku bieżącego kierownictwa. Przeczą temu wiadomości zawierające wiążące polecenia zmiany kolejności zadań, wskazanie godzin ich realizacji oraz żądanie pozostawania w gotowości do obsługi pilnych kampanii.

Dowody dotyczące innych klientów, własnego sprzętu i polisy OC uznano za wiarygodne. Ich znaczenie nie jest jednak rozstrzygające. Przychody od innych klientów miały charakter uboczny wobec stałej miesięcznej należności od Spółki. Przedstawiony podwykonawca

wykonał jednorazowo elementy graficzne; nie zastąpił Anny Rudzkiej w bieżącej obsłudze marketingowej, udziałach w odprawach ani kontaktach z zespołem. W okresie objętym materiałem nie doszło także do odmowy wykonywania bieżących zadań po ich przydzieleniu. Stała miesięczna należność była wypłacana niezależnie od liczby kampanii, co ograniczało ekonomiczne ryzyko wykonawcy.

4. Podstawa prawna i kryteria kwalifikacji

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy stosunek pracy występuje wtedy, gdy osoba zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudnia ją za wynagrodzeniem. Art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy nakazuje kwalifikować jako pracownicze zatrudnienie wykonywane w takich warunkach bez względu na nazwę umowy, natomiast art. 22 § 1² Kodeksu pracy zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków określonych w § 1.

Ocena ma charakter typologiczny i wymaga ustalenia, które cechy rzeczywiście dominują. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, podkreślił pierwszeństwo faktycznych warunków wykonywania pracy przed nazwą umowy oraz konieczność rozpoznania cech przeważających. Z wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, wynika, że podporządkowanie może mieć charakter autonomiczny: pracodawca określa czas pracy i zadania, pozostawiając specjalistę swobodę co do technicznego sposobu ich wykonania. W wyroku z dnia 3 kwietnia 2019 r., II PK 337/17, Sąd Najwyższy wyjaśnił natomiast, że prowadzenie działalności gospodarczej i wola zawarcia kontraktu B2B nie wyłączają stosunku pracy, jeżeli w praktyce dominują elementy pracownicze. Zgodny zamiar stron nabiera rozstrzygającego znaczenia przede wszystkim wtedy, gdy cechy obu typów zatrudnienia występują z jednakowym nasileniem, na co wskazuje wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98.

Organ uwzględnił jako materiał porównawczy interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy, które wskazują, że brak obowiązkowej dostępności, realne prawo odmowy, rzeczywiste zastępstwo, własne ryzyko, odpowiedzialność za rezultat oraz ewidencja prowadzona wyłącznie dla celów rozliczenia mogą przemawiać za cywilnoprawnym charakterem współpracy. Interpretacje te nie są źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie dotyczą VISTRA LAB. Co istotniejsze, opisane w nich przesłanki korzystne dla B2B nie zostały w niniejszej sprawie potwierdzone w takim nasileniu: dostępność była obowiązkowa, zastępstwo nie obejmowało zasadniczych czynności, a bieżące priorytety i czas wykonywania zadań wyznaczał dyrektor marketingu.

5. Zastosowanie prawa do ustalonego stanu faktycznego

Za cywilnoprawnym charakterem relacji przemawiały: formalne prowadzenie działalności gospodarczej, fakturowanie, własny sprzęt, polisa OC, możliwość świadczenia usług innym klientom i ograniczone korzystanie z podwykonawcy. Cechy te zostały rozważone, a nie pominięte.

Przeważające znaczenie miały jednak: osobiste i ciągłe wykonywanie pracy jednego rodzaju, stała miesięczna odpłatność niezależna od liczby rezultatów, obowiązkowa dostępność w zorganizowanym rytmie działu, faktyczne określanie czasu i kolejności zadań, uprzednie uzgadnianie nieobecności, włączenie w strukturę zespołu oraz prawo dyrektora do wiążącego konkretyzowania obowiązków. Swoboda doboru środków marketingowych i samodzielność ekspercka nie usuwały podporządkowania organizacyjnego. W świetle całokształtu materiału natężenie cech pracowniczych było większe niż natężenie cech typowych dla niezależnej usługi przedsiębiorcy.

Wola stron została uwzględniona zgodnie z art. 33a ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Nie mogła jednak zmienić kwalifikacji relacji, skoro sposób jej wykonywania odpowiadał art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Z tych przyczyn stwierdzono istnienie stosunku pracy.

6. Ustalenie warunków stosunku pracy

Umowę określono jako zawartą na czas nieokreślony na podstawie art. 34 ust. 2e pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ ani dokumenty, ani zgodne oświadczenia stron nie pozwalały ustalić końcowego terminu zatrudnienia. Datę zawarcia umowy wskazano zgodnie z art. 34 ust. 2f tej ustawy. Rodzaj pracy ustalono na podstawie rzeczywiście wykonywanych czynności, a miejsce pracy na podstawie kalendarza, logów i uzgodnionego modelu pracy hybrydowej.

Pełny wymiar czasu pracy wynika z zestawienia aktywności, kalendarza i liczby godzin wykonywania zadań w kolejnych okresach rozliczeniowych, a nie z samej sześciogodzinnej dostępności podstawowej. Wynagrodzenie ustalono w wysokości 12 000 zł brutto miesięcznie, odpowiadającej stałej części należności za osobiste wykonywanie obsługi marketingowej, po wyłączeniu podatku VAT i udokumentowanych kosztów kampanii. Materiał pozwalał ustalić rzeczywistą wysokość wynagrodzenia, dlatego nie zastosowano zastępczej reguły minimalnego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako sądu właściwego dla miejsca wykonywania pracy ustalonego w decyzji.

Odwolanie wnosi się na piśmie w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa (art. 34 ust. 5a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 461 § 1¹ i § 2³ oraz art. 477^{7b} § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Odwolanie powinno zawierać oznaczenie zaskarżonej decyzji, zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, ich uzasadnienie i podpis. Odwołujący się jest obowiązany powołać wszystkie twierdzenia i dowody w odwołaniu, a pozostałe strony w odpowiedzi na odwołanie. Twierdzenia i dowody spóźnione mogą zostać dopuszczone tylko w warunkach określonych w art. 477^{7b} § 4 Kodeksu postępowania cywilnego.

Decyzja od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiąże się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach. Decyzja staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu (art. 34 ust. 2j-2k ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Wydanie decyzji nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 34 ust. 2l ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

O realizacji decyzji, po jej uprawomocnieniu, należy poinformować Okręgowego Inspektora Pracy (art. 35 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[imię i nazwisko]

Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie

[podpis]

(podpis własnoręczny i pieczęć albo podpis elektroniczny okręgowego inspektora pracy)

UWAGA

Dokument jest wzorem edukacyjnym przygotowanym dla fikcyjnej sprawy VISTRA LAB. Dane identyfikacyjne, ustalenia faktyczne i rozstrzygnięcie mają charakter przykładowy. W rzeczywistej sprawie treść decyzji musi wynikać z zebranego materiału dowodowego i właściwych przepisów.

M

Decyzja II – Marta Kurek

MATERIAŁ DOWODOWY / WZÓR

Warszawa, dnia 10 listopada 2026 r.
Załącznik nr 17.09 W Z Ó R



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W MIEŚCIE

Nr rej.: WA-PIP-OP.0500.102.2026.MK

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa

(nazwa oraz adres pracodawcy)

Marta Kurek, [adres]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika)

DECYZJA

Na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 7a w związku z art. 19 ust. 1 pkt 4, art. 33a ust. 1-5 oraz art. 34 ust. 1, ust. 2, ust. 2a-2f i ust. 2j-2l ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) w związku z art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy

stwierdzam istnienie stosunku pracy pomiędzy

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa, REGON: [numer], NIP: [numer]

(nazwa i adres pracodawcy, REGON, NIP)

a

Marta Kurek, [adres], PESEL: [numer]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika, PESEL)

na następujących warunkach:

- a) **rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę:** umowa o pracę na czas nieokreślony
- b) **data zawarcia umowy o pracę:** 10 listopada 2026 r.
- c) **rodzaj pracy:** konsultantka do spraw obsługi klienta
- d) **miejsce wykonywania pracy:** siedziba VISTRA LAB przy ul. Projektowej 12 w Warszawie
- e) **wymiar czasu pracy:** pełny wymiar czasu pracy
- f) **wysokość wynagrodzenia za pracę:** 6 720 zł brutto miesięcznie

Na podstawie art. 33a ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w związku z art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego nadaję niniejszej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności.

Uzasadnienie:**Stwierdzenia istnienia stosunku pracy:****1. Przebieg postępowania i stanowiska stron**

Postępowanie wszczęto w dniu 12 października 2026 r. po niewykonaniu pisemnego polecenia z dnia 2 października 2026 r., doręzonego VISTRA LAB oraz Marcie Kurek. Polecenie dotyczyło zawarcia do dnia 7 października 2026 r. umowy o pracę odpowiadającej rzeczywistym warunkom wykonywania zadań konsultantki w dziale obsługi klienta. Spółka odmówiła jego wykonania, wskazując na dobrowolne zgłaszanie dostępności, możliwość nieprzyjmowania dyżurów i godzinowy sposób rozliczenia zlecenia.

Strony zawiadomiono o wszczęciu postępowania, zgromadzonych dowodach i możliwości przedstawienia końcowego stanowiska. Spółka zakwestionowała utożsamienie grafiku i procedur jakości z kierownictwem pracodawcy. Marta Kurek wskazała natomiast, że po przyjęciu dyżuru nie mogła samodzielnie zmienić godzin, miejsca ani przekazać zadań innej osobie, a lider zmiany decydował o przydziale zgłoszeń, przerwach i sposobie obsługi sytuacji nietypowych.

2. Zgromadzony materiał dowodowy**Organ przeprowadził i ocenił dowody z:**

- 1) umowy zlecenia i kolejnych aneksów określających stawkę 42 zł brutto za godzinę;
- 2) formularzy dostępności, miesięcznych grafików, historii zmian grafiku oraz wiadomości dotyczących odmów i zamian dyżurów za okres od lutego do września 2026 r.;
- 3) ewidencji godzin, logów systemu obsługi klienta i danych z kart dostępu do siedziby Spółki;
- 4) instrukcji obsługi klientów, procedury bezpieczeństwa danych, raportów jakości i zestawień zgłoszeń przydzielanych przez liderów zmian;
- 5) korespondencji Marty Kurek z liderami dotyczącej rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, przerw, spóźnień, zamian oraz bieżących poleceń;
- 6) rachunków do umowy i potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia;
- 7) zeznań Marty Kurek, dwóch liderów zmiany oraz trzech osób wykonujących analogiczne zadania;
- 8) protokołu kontroli, zastrzeżeń Spółki, odpowiedzi na zastrzeżenia, pisemnego polecenia i końcowych stanowisk stron.

3. Ustalenia faktyczne i ocena dowodów

Marta Kurek mogła przed przygotowaniem grafiku wskazać dni, w których deklarowała gotowość do przyjęcia zlecenia. W badanym okresie wystąpiły pojedyncze odmowy dyżurów.

Po zatwierdzeniu miesięcznego grafiku obecność w określonych godzinach i w siedzibie Spółki była jednak obowiązkowa, a nieobecność lub zamiana wymagały zgody lidera. Z historii zmian wynika, że sama propozycja innego terminu nie prowadziła do zmiany, dopóki lider nie zatwierdził zastępstwa i nie przypisał uprawnień w systemie.

Podczas dyżuru lider rozdzieliał zgłoszenia, zmieniał ich priorytet, kontrolował czas reakcji, wyznaczał przerwy i wydawał indywidualne polecenia w sprawach odbiegających od procedury. Procedury ochrony danych i standardy jakości same w sobie nie dowodzą podporządkowania. O kierownictwie świadczył dopiero ich łączny sposób stosowania wraz z prawem lidera do bieżącego i wiążącego organizowania pracy konkretnej osoby.

Zeznania Marty Kurek uznano za wiarygodne w zakresie przebiegu dyżuru, ponieważ odpowiadały logom systemowym i korespondencji. Zeznaniami liderów dano wiarę co do technicznej konieczności przydzielania zgłoszeń i ograniczeń dostępowych. Nie podzielono natomiast ich oceny, że zatwierdzanie przerw, nieobecności i kolejności czynności nie stanowiło kierownictwa. Ocena charakteru prawnego ustalonych faktów należy do organu, a wiadomości i raporty wykazały stałe, nie incydentalne korzystanie z tych uprawnień.

Prawo zastępstwa nie miało charakteru realnego. Dostęp do danych klientów był imienny, a Spółka nie dopuszczała osoby wskazanej samodzielnie przez Martę Kurek. W praktyce ewentualne zastępstwo organizował lider spośród innych osób już dopuszczonych przez Spółkę. Nie było to powierzenie wykonania własnego zobowiązania osobie trzeciej, lecz zmiana obsady dokonana przez organizatora pracy.

4. Podstawa prawna

Art. 22 § 1 Kodeksu pracy wymaga łącznej oceny pracy określonego rodzaju, odpłatności, wykonywania jej na rzecz zatrudniającego, kierownictwa oraz wyznaczania miejsca i czasu. Zgodnie z § 1¹ i § 1² rzeczywiste warunki zatrudnienia mają pierwszeństwo przed nazwą umowy i nie mogą być zastąpione konstrukcją cywilnoprawną, gdy odpowiadają stosunkowi pracy.

W wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, Sąd Najwyższy przyjął typologiczną metodę kwalifikacji i nakazał wskazać cechy przeważające w całokształcie relacji. Wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, potwierdza, że kierownictwo może polegać na wyznaczaniu czasu i zadań przy pozostawieniu swobody w technicznym sposobie wykonania. Z kolei z wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, wynika, że wola stron rozstrzyga przede wszystkim wtedy, gdy cechy pracownicze i cywilnoprawne występują z jednakowym nasileniem. Taka równowaga w niniejszej sprawie nie zachodzi.

Wnioski z interpretacji indywidualnych Głównego Inspektora Pracy nr 1, 2, 5, 6 i 7 odpowiadają ustalonemu mechanizmowi: możliwość zgłoszenia dostępności przed rozpoczęciem zadania nie usuwa podporządkowania występującego po wejściu do grafiku, a włączenie w zorganizowany proces może stanowić podporządkowanie organizacyjne także bez nieprzerwanego wydawania poleceń. Interpretację nr 8, korzystną dla modelu opartego na swobodnym przyjmowaniu kursów, wynagrodzeniu za odrębną usługę i rzeczywistym zastępstwie, rozważono, lecz uznano za nieporównywalną. Marta Kurek była rozliczana za czas, wykonywała zadania osobiście i po zatwierdzeniu grafiku nie dysponowała realną swobodą miejsca, czasu ani zastępstwa. Interpretacje mają charakter indywidualny i pomocniczy; rozstrzygnięcie opiera się na przepisach oraz dowodach tej sprawy.

5. Zastosowanie prawa do ustalonego stanu faktycznego

Za cywilnoprawnym charakterem współpracy przemawiały: możliwość zgłoszenia dostępności, brak formalnej gwarancji minimalnej liczby dyżurów i występujące przed zatwierdzeniem grafiku odmowy. Elementy te nie zostały pominięte. Dotyczyły jednak przede wszystkim etapu poprzedzającego przyjęcie grafiku.

Po wpisaniu do grafiku dominowały cechy pracownicze: osobiste i powtarzalne wykonywanie jednorodnych czynności, stałe miejsce i godziny, sprzęt i system Spółki, bieżący przydział zgłoszeń, wiążące decyzje lidera dotyczące kolejności zadań i przerw,

kontrola wykonania oraz wynagrodzenie zależne od czasu pozostawania w dyspozycji. Spółka ponosiła ryzyko organizacyjne i ekonomiczne procesu obsługi klienta. Swoboda wcześniejszego zgłoszenia dostępności nie równoważyła natężenia tych elementów.

Wolę stron rozważono zgodnie z art. 33a ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Nie mogła ona przesądzić o cywilnoprawnym charakterze relacji wobec ustalonej przewagi cech z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Z tych przyczyn stwierdzono istnienie stosunku pracy.

6. Ustalenie warunków stosunku pracy

Umowę określono jako zawartą na czas nieokreślony na podstawie art. 34 ust. 2e pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż materiał nie pozwalał ustalić końcowego terminu zatrudnienia. Datę zawarcia wskazano zgodnie z art. 34 ust. 2f tej ustawy. Rodzaj i miejsce pracy wynikają z rzeczywiście wykonywanych czynności, grafików, logów i danych dostępowych.

Pełny wymiar ustalono na podstawie miesięcznych grafików i ewidencji, które w reprezentatywnych miesiącach obejmowały 160 godzin. Wynagrodzenie 6 720 zł brutto miesięcznie odpowiada iloczynowi stawki 42 zł brutto i ustalonego wymiaru 160 godzin. Skoro wysokość wynagrodzenia wynikała z dokumentów, nie było podstaw do zastosowania zastępczej reguły minimalnego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.

Nadania rygoru natychmiastowej wykonalności:

7. Uzasadnienie rygoru natychmiastowej wykonalności

Nadanie rygoru wymaga odrębnej oceny i nie wynika automatycznie ani ze stwierdzenia stosunku pracy, ani z samego objęcia osoby szczególną ochroną. Podstawę stanowi art. 33a ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w związku z art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego. Organ musi zatem wykazać, że niezwłoczne wykonanie decyzji jest niezbędne ze względu na jedną z ustawowych przesłanek, a w tej sprawie ze względu na wyjątkowo ważny interes strony.

Marta Kurek przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 27 października 2026 r. potwierdzające ciążę. Z korespondencji z dnia 29 i 30 października 2026 r., zabezpieczonej w systemie Spółki, wynika, że po przekazaniu informacji o ciąży rozważano zakończenie współpracy z dniem 15 listopada 2026 r. i nieujęcie Marty Kurek w kolejnej obsadzie zmian. Spółka wyjaśniła, że korespondencja dotyczyła planowania zasobów i nie stanowiła decyzji o rozwiązaniu umowy. Organ dał temu wyjaśnieniu wiarę jedynie w części: nie doręczono jeszcze oświadczenia o rozwiązaniu kontraktu, jednak zestawienie wiadomości z projektem grafiku bez Marty Kurek wskazuje na realne i bezpośrednie ryzyko zakończenia współpracy przed uzyskaniem zwykłej wykonalności decyzji.

Ustalona sytuacja ma charakter wyjątkowy i skonkretyzowany. Oczekiwanie do bezskutecznego upływu terminu odwoławczego albo do prawomocnego zakończenia postępowania sądowego mogłoby pozbawić Martę Kurek praktycznej ochrony wynikającej z art. 177 Kodeksu pracy właśnie w okresie, w którym miałyby ona zapobiegać rozwiązaniu stosunku pracy. Późniejsze roszczenie restytucyjne nie usuwa w pełni ryzyka utraty bieżącego zatrudnienia, dochodu i ochrony ubezpieczeniowej.

Organ rozważył interes Spółki, w tym skutki organizacyjne natychmiastowego wykonania decyzji. Wobec ustalonego zagrożenia zakończeniem współpracy samo pouczenie o zakazie niekorzystnego traktowania nie zapewniało równie skutecznej ochrony. Rygor ograniczono do tej decyzji i oparto na indywidualnych dowodach dotyczących Marty Kurek, a nie na abstrakcyjnym założeniu odnoszącym się do każdej osoby szczególnie chronionej. Z tych przyczyn niezwłoczne wykonanie decyzji uznano za konieczne i proporcjonalne.

Podstawa szczególnej ochrony: art. 177 Kodeksu pracy - ochrona pracownicy w ciąży przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Jest to sąd właściwy dla miejsca wykonywania pracy ustalonego w decyzji.

Odwołanie wnosi się na piśmie w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa. Jeżeli rygor został nadany w decyzji, strona może zawrzeć w odwołaniu wniosek o jego uchylenie na podstawie art. 477^{7f} § 1 Kodeksu postępowania cywilnego.

Odwołanie powinno oznaczać decyzję, zawierać zarzuty, wnioski, ich uzasadnienie i podpis. Wszystkie twierdzenia i dowody należy powołać już w odwołaniu, pod rygorem określonym w art. 477^{7b} § 3 i 4 Kodeksu postępowania cywilnego.

Decyzja od dnia wydania wywołuje skutki określone w art. 34 ust. 2j ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Decyzja staje się wykonalna z dniem nadania rygoru. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje jej wykonania; sąd może uchylić rygor na wniosek zawarty w odwołaniu, a w uzasadnionych przypadkach może z urzędu wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji (art. 477^{7f} § 1 i 4 Kodeksu postępowania cywilnego).

Wydanie decyzji nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 34 ust. 2l ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

O realizacji decyzji należy niezwłocznie poinformować Okręgowego Inspektora Pracy (art. 35 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[imię i nazwisko]

Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie

[podpis]

(podpis własnoręczny i pieczęć albo podpis elektroniczny okręgowego inspektora pracy)

DOWÓD 20 / SPRAWA MARTY

UWAGA



Dokument jest wzorem edukacyjnym przygotowanym dla fikcyjnej sprawy VISTRA LAB. Dane identyfikacyjne, ustalenia faktyczne i rozstrzygnięcie mają charakter przykładowy. W rzeczywistej sprawie treść decyzji musi wynikać z zebranego materiału dowodowego i właściwych przepisów.

Decyzja III – Ewa Lis

MATERIAŁ DOWODOWY / WZÓR

Warszawa, dnia 10 listopada 2026 r.
Załącznik nr 17.08 W Z Ó R



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W MIEŚCIE

Nr rej.: WA-PIP-OP.0500.103.2026.EL

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa

(nazwa oraz adres pracodawcy)

Ewa Lis, [adres]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika)

DECYZJA

Na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 7a w związku z art. 19 ust. 1 pkt 4, art. 33a ust. 1-4 oraz art. 34 ust. 1, ust. 2, ust. 2a-2f i ust. 2j-2l ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) w związku z art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy

stwierdzam istnienie stosunku pracy pomiędzy

VISTRA LAB, ul. Projektowa 12, 00-001 Warszawa, REGON: [numer], NIP: [numer]

(nazwa i adres pracodawcy, REGON, NIP)

a

Ewa Lis, [adres], PESEL: [numer]

(imię, nazwisko oraz adres pracownika, PESEL)

na następujących warunkach:

- a) **rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę:** umowa o pracę na czas nieokreślony
- b) **data zawarcia umowy o pracę:** 10 listopada 2026 r.
- c) **rodzaj pracy:** projektantka graficzna
- d) **miejsce wykonywania pracy:** siedziba VISTRA LAB oraz miejsce wykonywania pracy zdalnej uzgodnione ze Spółką
- e) **wymiar czasu pracy:** pełny wymiar czasu pracy
- f) **wysokość wynagrodzenia za pracę:** 8 500 zł brutto miesięcznie

Uzasadnienie:**1. Przebieg postępowania i stanowiska stron**

Postępowanie wszczęto w dniu 12 października 2026 r. po niewykonaniu pisemnego polecenia z dnia 2 października 2026 r. dotyczącego zawarcia umowy o pracę z Ewą Lis. Spółka i Ewa Lis podtrzymały stanowisko, że przedmiotem kolejnych umów były odrębne, indywidualnie oznaczone rezultaty graficzne, wykonywane bez wyznaczania miejsca i czasu,

z możliwością odmowy przyjęcia zamówienia oraz posłużenia się współpracownikiem. Stronom umożliwiono zapoznanie się z aktami, złożenie wyjaśnień i przedstawienie dowodów przed wydaniem rozstrzygnięcia. Spółka powołała się na briefy, protokoły odbioru, odpowiedzialność za wady, przenoszenie praw autorskich i rozliczanie poszczególnych rezultatów. Ewa Lis potwierdziła samodzielność twórczą, ale opisała również codzienny przydział materiałów, stałą dostępność dla działu kreatywnego i obowiązek wykonywania zmian zgodnie z bieżącymi priorytetami dyrektora kreatywnego.

2. Zgromadzony materiał dowodowy

Organ przeprowadził i ocenił dowody z:

- 1) kolejnych umów o dzieło zawieranych w okresie objętym kontrolą, wraz z załącznikami dotyczącymi praw autorskich;
- 2) *briefów*, plików źródłowych, wersji projektów i miesięcznych protokołów odbioru;
- 3) danych z systemu projektowego, historii przydzielania zadań oraz kalendarza odpraw działu kreatywnego;
- 4) korespondencji dotyczącej dostępności, terminów, kolejności materiałów, akceptacji nieobecności i wprowadzania zmian;
- 5) zestawień wynagrodzeń, rachunków i potwierdzeń płatności;
- 6) dokumentów dotyczących korzystania ze współpracownika, w tym faktury za przygotowanie pojedynczych ilustracji;
- 7) zeznań Ewy Lis, dyrektora kreatywnego, kierownika projektu oraz dwóch członków zespołu;
- 8) protokołu kontroli, zastrzeżeń Spółki, odpowiedzi na zastrzeżenia, polecenia i końcowych stanowisk stron.

3. Ustalenia faktyczne i ocena dowodów

Umowy postuluwały się nazwą „dzieło” i odwoływały się do kolejnych pakietów materiałów graficznych. Część dokumentacji rzeczywiście pozwalała wskazać finalne pliki i potwierdzała przeniesienie praw autorskich. Ustalono jednak, że zasadniczy zakres kolejnych umów był formułowany szeroko jako przygotowanie materiałów do bieżących kampanii, a konkretne zadania, liczba wersji i kolejność prac były dopiero sukcesywnie określane w systemie projektowym przez dyrektora kreatywnego.

Protokoły odbioru miały powtarzalną treść i były podpisywane zbiorczo na koniec miesiąca. Nie wskazywały indywidualnych kryteriów sprawdzalnego rezultatu ani stwierdzonych wad. Korespondencja o poprawkach dotyczyła w znacznej części zmiany bieżących założeń kampanii, kolejności zadań lub oczekiwanej dostępności, a nie usuwania wad uprzednio uzgodnionego dzieła. Stała miesięczna kwota 8 500 zł była wypłacana także wtedy, gdy liczba ukończonych materiałów różniła się pomiędzy miesiącami.

Dane z systemu i zgodne w tym zakresie zeznania wykazały, że Ewa Lis uczestniczyła w odprawach działu, pozostawała dostępna w podstawowych godzinach pracy zespołu i otrzymywała na bieżąco kolejne zadania. Zmiana terminu dostępności wymagała wcześniejszego uzgodnienia. Przedstawiony współpracownik wykonał pojedyncze ilustracje pomocnicze, ale nie zastępował Ewy Lis w codziennej obsłudze projektowej, odprawach ani komunikacji ze Spółką.

Zeznaniom Ewy Lis dano wiarę zarówno co do twórczej samodzielności, jak i sposobu organizacji pracy, ponieważ korespondowały z historią zadań i kalendarzem. Zeznaniom dyrektora kreatywnego dano wiarę co do konieczności zachowania spójności kampanii, lecz nie podzielono jego oceny, że wszystkie komunikaty były wyłącznie uwagami do rezultatu. Ich częstotliwość, treść i powiązanie z obowiązkową dostępnością wskazywały na bieżące konkretyzowanie obowiązków w ramach ciągłej pracy określonego rodzaju.

4. Podstawa prawna

Dla zastosowania art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy nie jest wystarczająca ani sama regularność zamówień, ani samo powstanie utworów lub przeniesienie praw autorskich. Konieczne jest zbadanie całej relacji, w szczególności osobistego charakteru świadczenia, ciągłości, odpłatności, ryzyka, sposobu wyznaczania miejsca i czasu oraz istnienia kierownictwa. Rezultat twórczy może powstać także w ramach stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., III PSKP 18/22, wskazał, że kwalifikacja następuje metodą typologiczną na podstawie faktycznych warunków wykonywania pracy i cech dominujących. Z wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, wynika, że twórczy charakter obowiązków oraz swoboda techniczna nie wyłączają podporządkowania, gdy zatrudniający określa czas pracy i zadania. Wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, pozwala przypisać rozstrzygające znaczenie woli stron dopiero przy równym nasileniu cech pracowniczych i cywilnoprawnych.

Organ rozważył interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy nr 3, 4, 8 i 9, z których wynika, że rozliczenie za konkretny rezultat, realna odmowa zlecenia, rzeczywiste zastępstwo, własna organizacja i ryzyko oraz koordynacja ograniczona do terminu i jakości mogą wspierać kwalifikację cywilnoprawną. W niniejszej sprawie elementy te nie wystąpiły w opisanym tam kształcie. Nie ustalono odrębnego ryzyka dla każdego rezultatu, zastępstwo dotyczyło czynności pomocniczych, a zakres pracy był rozwijany na bieżąco przez codzienny przydział zadań. Interpretacje nie mają charakteru generalnego i nie zastępują oceny dowodów konkretnej relacji.

5. Zastosowanie prawa do ustalonego stanu faktycznego

Za umową o dzieło przemawiały: istnienie finalnych plików, twórcza samodzielność, przenoszenie praw autorskich, formalne protokoły odbioru i incydentalne korzystanie ze współpracownika. Organ nie utożsamiał regularności zamówień z zatrudnieniem pracowniczym i nie zakwestionował, że poszczególne materiały mogły stanowić utwory.

O kwalifikacji przesądził jednak rzeczywisty obowiązek stałego wykonywania pracy projektantki, a nie zobowiązanie do dostarczenia z góry skonkretyzowanych, samodzielnych rezultatów. Ewa Lis wykonywała pracę osobiście i w sposób ciągły, pozostawała w dyspozycji działu w określonych godzinach, otrzymywała zadania oraz ich priorytety od dyrektora, a wynagrodzenie miało stały miesięczny charakter i nie zależało od liczby odebranych rezultatów. Spółka ponosiła ryzyko organizacji procesu i zapotrzebowania na materiały. W efekcie cechy stosunku pracy przeważały nad elementami właściwymi umowie o dzieło.

Wolę stron uwzględniono zgodnie z art. 33a ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Nie miała ona mocy zmiany ustawowej kwalifikacji relacji wobec dominacji przesłanek z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Z tych przyczyn stwierdzono istnienie stosunku pracy.

6. Ustalenie warunków stosunku pracy

Umowę określono jako zawartą na czas nieokreślony na podstawie art. 34 ust. 2e pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ ciągłość współpracy i brak ustalonego końcowego terminu nie pozwalały przyjąć umowy terminowej. Datę zawarcia wskazano zgodnie z art. 34 ust. 2f. Rodzaj pracy wynika z faktycznie wykonywanych zadań, a miejsce z materiału potwierdzającego model hybrydowy.

Pełny wymiar ustalono na podstawie logów, kalendarza odpraw, historii zadań i czasu dostępności w kolejnych miesiącach, nie zaś wyłącznie na podstawie liczby ukończonych plików. Wynagrodzenie 8 500 zł brutto miesięcznie odpowiada stałej kwocie należnej za osobiste wykonywanie pracy projektantki, po wyłączeniu odrębnie oznaczonych kosztów czynności pomocniczych oraz należności, których dokumenty jednoznacznie nie wiązały z pracą. Materiał pozwalał ustalić wynagrodzenie, dlatego nie zastosowano zastępczej reguły minimalnego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako sądu właściwego dla miejsca wykonywania pracy ustalonego w decyzji.

Odwołanie wnosi się na piśmie w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa (art. 34 ust. 5a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 461 § 1¹ i § 2³ i art. 477^{7b} § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Odwołanie powinno zawierać oznaczenie zaskarżonej decyzji, zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, ich uzasadnienie i podpis. Odwołujący się jest obowiązany powołać wszystkie twierdzenia i dowody w odwołaniu, a pozostałe strony w odpowiedzi na odwołanie. Twierdzenia i dowody spóźnione mogą zostać dopuszczone tylko w warunkach określonych w art. 477^{7b} § 4 Kodeksu postępowania cywilnego.

Decyzja od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiąże się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach. Decyzja staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu (art. 34 ust. 2j-2k ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Wydanie decyzji nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 34 ust. 2l ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

O realizacji decyzji, po jej uprawomocnieniu, należy poinformować Okręgowego Inspektora Pracy (art. 35 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[imię i nazwisko]

Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie

[podpis]

(podpis własnoręczny i pieczęć albo podpis elektroniczny okręgowego inspektora pracy)

DOWÓD 21 / SPRAWA EWY

UWAGA



Dokument jest wzorem edukacyjnym przygotowanym dla fikcyjnej sprawy VISTRA LAB. Dane identyfikacyjne, ustalenia faktyczne i rozstrzygnięcie mają charakter przykładowy. W rzeczywistej sprawie treść decyzji musi wynikać z zebranego materiału dowodowego i właściwych przepisów.

Pełna droga przez kontrolę PIP



Od pierwszego żądania inspektora, przez protokoły
i decyzję, aż do odwołania do sądu pracy.

KUP KSIĄŻKĘ LUB PAKIET

sklep.kancelariakalata.pl