

Elastyczne zlecenie uznane za stosunek pracy

Główny Inspektor Pracy zakwestionował umowy zlecenia zawarte ze studentami w piekarni i uznał, że łączy ich z przedsiębiorcą stosunek pracy. Rozstrzygające okazało się nie brzmienie umowy ani elastyczność grafiku, lecz to, że **zakres bieżących obowiązków wyznaczał pracodawca**. Dla gastronomii i cateringu, opartych na zleceniach studenckich, obsłudze eventów i pracy na telefon, jest to sygnał dotyczący całej branży.

01 - STAN FAKTYCZNY SPRAWY

Piekarnia, studenci, umowy zlecenia

SPRAWA

Interpretacja GIP z sierpnia 2026 r.

Przedsiębiorca zatrudniał studentów na umowach zlecenia jako sprzedawców i pracowników produkcji. Grafik dopasowywano do roku akademickiego, studenci sami wskazywali dostępność i mogli odmówić przyjęcia dyżuru z powodu zajęć.

Główny Inspektor Pracy uznał, że strony łączy stosunek pracy. Elastyczny harmonogram niczego nie przesądza, ponieważ w czasie faktycznego świadczenia pracy to przedsiębiorca każdorazowo określał zadania i ich zakres, dostosowując je do bieżących potrzeb sklepu i produkcji. Jest to podporządkowanie, a więc cecha umowy o pracę **art. 22 § 1 KP**.

Sprawa nie jest odosobniona. W sierpniowym zestawie interpretacji GIP zakwestionował pięć z ośmiu badanych modeli współpracy. Ten sam wzorzec, czyli elastyczny grafik przy realnym podporządkowaniu w godzinach pracy, opisuje większość umów cywilnoprawnych zawieranych w gastronomii i cateringu.

Model zatrudnienia w gastronomii odpowiada zakwestionowanemu wzorcowi

Kelnerzy, kucharze, pomoc kuchenna, obsługa bankietów i eventów oraz dostawcy pracują najczęściej na zleceniu, przy grafiku układanym pod bieżące potrzeby lokalu. Inspekcja ocenia stan faktyczny, a nie nazwę umowy, kierując się cechami z [art. 22 § 1 KP](#):

- **podporządkowanie**, przejawiające się tym, że kierownik zmiany wydaje polecenia oraz wyznacza stanowisko i zadania;
- **miejsce i czas** określone przez pracodawcę, to jest lokal, grafik i godziny otwarcia;
- **osobiste świadczenie**, przy którym wykonujący nie może posłużyć się zastępstwem;
- **ciągłość i powtarzalność** czynności zamiast jednorazowego rezultatu.

Od 8 lipca 2026 r. inspektor pracy może przekwalifikować umowę decyzją administracyjną, bez wyroku sądu (ustawa z 11 marca 2026 r., **Dz.U. 2026 poz. 473**), a poczynione przez niego ustalenia trafiają do ZUS i do organów podatkowych [art. 14a · 19 ust. 1a ust. o PIP](#).

PORÓWNANIE

Zlecenie dziś a etat po decyzji

ZLECENIE · STUDENT PONIŻEJ 26 LAT

Brak składek ZUS, przychód objęty ulgą dla młodych. Elastyczny grafik, brak obowiązków wynikających z Kodeksu pracy.

ETAT · PO PRZEKWALIFIKOWANIU

Pełne składki po stronie pracodawcy, również za studenta. Urlop, ekwiwalent, wynagrodzenie za nadgodziny, okres wypowiedzenia i ochrona stosunku pracy.

Jest to obszar zlecenia i rachunku, a nie faktury VAT, wobec czego nie powstaje tu ciąg konsekwencji w podatku od towarów i usług ani kwalifikacja z art. 271a KK. Skala jest mniejsza niż przy współpracy B2B, pozostają jednak składki, odpowiedzialność płatnika w podatku dochodowym oraz roszczenia pracownicze.

CZEGO NIE ROBIĆ

Cztery reakcje, które pogarszają sprawę

- **Rozwiązanie zleceń na czas kontroli.** Rozwiązanie z inicjatywy pracodawcy w toku sporu cofa datę nawiązania stosunku pracy do dnia rozpoczęcia kontroli art. 34 ust. 2g ust. o PIP , a samo zwolnienie w trakcie kontroli wymaga uzasadnienia.
- **Sporządzanie grafików i dokumentów po fakcie.** Rozbieżność między dokumentacją a stanem rzeczywistym działa jako dowód przeciwko pracodawcy.
- **Zmiana samej treści umowy.** Znaczenie ma faktyczny sposób wykonywania pracy, a nie zapisy kontraktu art. 22 § 1¹ KP .
- **Zwłoka.** Do 8 lipca 2027 r. trwa okres, w którym dobrowolne zawarcie umowy o pracę wyłącza odpowiedzialność za wykroczenie art. 281 § 1 KP .

Decyzja inspektora działa na przyszłość, wyrok sądu wstecz

To rozróżnienie przesądza o skali kosztu:

DECYZJA INSPEKTORA

Skutek powstaje od dnia wydania, wobec czego składki należne są dopiero od tej daty art. 34 ust. 2f ust. o PIP . Okres wcześniejszy można objąć wyłącznie powództwem.

WYROK SĄDU PRACY

Skutek sięga wstecz: składki do pięciu lat, a roszczenia pracownicze obejmujące urlop, nadgodziny i wypowiedzenie do trzech lat art. 291 KP .

Z tego powodu pochopne czynności podejmowane w trakcie kontroli, takie jak rozwiązanie umów czy sprowokowanie powództwa pracownika, potrafią otworzyć drogę wsteczną tam, gdzie sama decyzja inspektora jej nie daje.

Składki, odpowiedzialność płatnika i roszczenia pracownicze

Zaległe składki dochodzone na drodze sądowej, przedawnienie **do 5 lat wstecz**

Roszczenia pracownicze: urlop, nadgodziny, wypowiedzenie **art. 291 KP** **do 3 lat wstecz**

Niepobrane zaliczki i składki płatnika **art. 78 KKS · 98 u.s.u.s.** **odp. osobista**

Wykroczenie: umowa cywilna w warunkach umowy o pracę **art. 281 § 1 KP** **1 000 - 30 000 zł**

Odpowiedzialność płatnika jest osobista i obciąża osobę kierującą sprawami finansowymi **art. 9 § 3 KKS** niezależnie od tego, czy należność ureguje firma. Nieujawnione ryzyko przekwalifikowania stanowi ponadto zobowiązanie warunkowe podlegające ujęciu w rezerwach **art. 35d UoR · KSR 6**.

Socap: benefit wyłączony z podstawy wymiaru składek ZUS

Po umowę cywilnoprawną gastronomia sięga dla niższego kosztu i wyższej kwoty wypłacanej pracownikowi. Ten sam efekt można osiągnąć legalnie, poprawnie kwalifikując umowy i dokładając do nich bezskładkowy benefit, który sąd już zaakceptował.

ROZWIĄZANIE

Model Socap token z certyfikacją KIKB 03/2026

- Socap token jest uprawnieniem do zakupu usług po cenach preferencyjnych, a więc korzyścią materialną w rozumieniu **§ 2 ust. 1 pkt 26 rozp. składkowego**, wyłączoną z podstawy wymiaru składek.
- Certyfikacja KIKB 03/2026 obejmuje cały proces zatrudnienia i wynagradzania, w tym poprawną kwalifikację umów według testu cech z art. 22 § 1 KP, i tworzy udokumentowaną należyta staranność pracodawcy.
- W rezultacie pracodawca dysponuje bezskładkowym świadczeniem dla załogi zamiast umowy cywilnoprawnej, która przy kontroli zamienia się w etat.

„...dostęp do zakupu programu Socaptoken współfinansowanego przez pracodawcę należy traktować jako usługę cyfrową, która nie stanowi elementu wynagrodzenia za pracę.”

SA w Warszawie · III AUa 1247/24 z 19.02.2025 (prawomocny) · moc wiążąca art. 365 § 1 KPC

Stanowisko ZUS kwestionujące to wyłączenie sąd uznał za rażąco błędne.

Model nie zamienia etatu w zlecenie i nie sanuje umowy pozornej. Jeżeli praca jest podporządkowana, powinna zostać powierzona na podstawie umowy o pracę. Wartością rozwiązania jest poprawna kwalifikacja połączona z udokumentowaną starannością i bezskładkowym benefitem, przy czym wyłączenie obejmuje wyłącznie składki, a podatek dochodowy pozostaje należny od pełnej wartości korzyści. Kwalifikację w konkretnym przypadku ustala Faza 0 certyfikacji.

08 - ZALECENIA

KOLEJNOŚĆ DZIAŁAŃ

Co zrobić, zanim wejdzie kontrola

1. Przejrzeć zawarte zlecenia pod kątem cech z art. 22 KP, ze szczególną uwagą na sytuacje, w których elastyczny grafik i tak oznacza podporządkowanie w godzinach pracy.
2. Powstrzymać się od rozwiązywania umów w trakcie kontroli oraz od zmian w grafikach dotyczących okresów minionych. Obie reakcje pogarszają pozycję.
3. Wykorzystać okres do 8 lipca 2027 r. na dobrowolne uporządkowanie zatrudnienia bez kary z art. 281 KP.
4. Rozważyć certyfikowany model Socap w wersji KIKB 03/2026, obejmujący poprawną kwalifikację umów oraz bezskładkowe świadczenie dla załogi, poczynając od Fazy 0.
5. Wystąpić o interpretację indywidualną GIP, mając na uwadze, że wiąże ona organy, lecz wymaga szczerego opisu warunków, a jej treść trafia do ZUS i KAS.
6. Skonsultować sprawę przed podjęciem czynności. Kolejność działań ma znaczenie prawne.

Marek Zieliński

Krajowy Instytut Kontroli Biznesowej

Kontakt w sprawie
marek.zielinski@kikb.pl

Krajowy Instytut Kontroli Biznesowej. Alert ma charakter informacyjny i nie stanowi porady prawnej w indywidualnej sprawie. Stan prawny na 28 sierpnia 2026 r. Kontekst: interpretacje Głównego Inspektora Pracy z sierpnia 2026 r. Podstawy: Kodeks pracy (art. 22, 281, 291), ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2026 poz. 473), ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, Kodeks karny skarbowy, ustawa o rachunkowości, według stanu na 28.08.2026.