

## Dział drugi. Stosunek pracy

### Rozdział I. Przepisy ogólne

**Literatura do art. 22:** *M. Barański*, Podstawy nawiązania stosunków pracy na statkach wodnych, MoPr 2017, Nr 10; *B. Bury*, Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy, MoPr 2017, Nr 9; *B. Bednarowicz*, Uberyzacja zatrudnienia – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, MoPr 2018, Nr 2; *W. Cajselski*, Kwestia związania pracownika poleceniem pracodawcy, R.Pr. 2000, Nr 1; *M. Chakowski, P. Ciszek*, Nowoczesna umowa menedżerska, Warszawa 2006; *A. Chobot*, Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Warszawa 1997; *A. Chobot, A. Kijowski*, Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy, RPEiS 1988, Nr 4; *B. Cudowski*, Dodatkowe zatrudnienie, Warszawa 2007; *tenże*, Wielość zatrudnienia pracowniczego u jednego pracodawcy, PiP 2005, Nr 3; *P. Czarnecki*, Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych, Warszawa 2014; *E. Dobrodziej*, Prawa i obowiązki stron w umowach zlecenia i o dzieło, Bydgoszcz 1993; *E. Drzewiecka, M. Nałęcz*, Przyjęcie nowego pracownika – lista kontrolna. Praktyka, MoPr 2005, Nr 8; *M. Dudzińska-Pytel*, Umowa zlecenia a umowa o pracę, PP 1998, Nr 10; *T. Duraj*, Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy – analiza krytyczna, PiZS 2013, Nr 6; *tenże*, Zatrudnienie pracowniczej kadry kierowniczej – uwagi de lege ferenda, w: 40 lat Kodeksu pracy, pod red. *Z. Górala, M.A. Mielczarka*, Warszawa 2015; *L. Florek*, Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę, PiZS 2010, Nr 2; *tenże*, Ochrona praw i interesów pracownika, Warszawa 1990; *O. Gardulska*, Zakres podmiotowy stosunku pracy twórczej, w: Studia z zakresu prawa pracy, pod red. *A. Świątkowskiego*, Kraków 2005; *M. Gersdorf*, Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 2002, Nr 10; *taż*, Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, Warszawa 1993; *taż*, Umowa zlecenia i agencji po zmianach w ubezpieczeniach społecznych, PS 1995, Nr 4; *taż*, W kwestii pracowniczej zdolności prawnej, NP 1979, Nr 5; *taż*, Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS 2005, Nr 3; *M. Gersdorf-Giaro*, Umowa przedwstępna w prawie pracy, PiP 1979, Nr 11; *B. Godlewska-Bujok*, Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy, PiZS 2017, Nr 9; *Ł. Golać*, Prawo autorskie w stosunkach pracowniczych, Si.Prac. 2004, Nr 4; *K. Gonera*, Mieszany stosunek pracy?, Si.Prac. 2005, Nr 2; *R. Grzebiński*, Telepraca – program wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, Si.Prac. 2002, Nr 1; *W. Gujski*, Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy. Komentarz, wzory umów, orzecznictwo, akty prawne, Warszawa 2003; *tenże*, Świadczenie pracy na podstawie umowy zlecenia, PP 1995, Nr 9; *tenże*, Volenti non fit iniuria, PP 1996, Nr 9; *A. Gurynow*, Nowelizacja prawa upadłościowego a stosunek pracy, MoPr 2016, Nr 8; *A. Hajn*, Regulacja prawna zatrudniania agentów, w: *Szczególne formy zatrudnienia*, pod red. *Z. Kubota*, Wrocław 2000; *J. Iwulski*, Udział inspektora pracy w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, PiZS 1998, Nr 9; *J. Jaroszevska-Ignatowska, G. Spytek-Bandurska*, Zatrudnianie i zwalnianie pracowników, Warszawa 2005; *L. Jaworski*, Podstawa prawna świadczenia twórczości przez w świetle art. 12 PrAut, MoP 2005, Nr 6; *J. Jończyk*, O rolach pracodawcy i charakterze stosunku pracy, Pol.Społ. 1991, Nr 1; *tenże*, Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne, PiZS 2014, Nr 1; *tenże*, Zatrudnienie: umowa oraz ochrona pracy i płacy, PiZS 2018, Nr 2; *tenże*, Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne), PiZS 2017, Nr 4; *L. Kaczyński*, Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiP 1997, Nr 3; *A. Kijowski*, O potrzebie nowej koncepcji zobowiązaniowego stosunku pracy, w: Przesłanki reformy prawa pracy, pod red. *Z. Salwy*, Warszawa 1990; *tenże*, Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978; *S. Koczur*, Differentia specifica podporządkowania właściwego dla stosunku pracy a umów cywilnoprawnych, MoPr 2015, Nr 2; *tenże*, Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, Studia z Prawa Pracy 2003/2004; *tenże*, Specyfikacja podporządkowania członków organów spółki kapitałowej, Kraków 2005; *Z. Kubota*, Kontrakty menedżerskie jako

pojęcie prawne, PiP 2003, Nr 4; *tenże*, Kwalifikacje prawne umowy o kierowanie komórką organizacyjną osoby prawnej, PiZS 2017, Nr 8; *tenże*, Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy, Wrocław 1978; *tenże*, Zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Zakazy i dozwolenia, Wrocław 2003; *J. Kufel*, Umowa agencyjna, Warszawa–Poznań 1977; *W. Kurowski*, Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym, Warszawa 2017; *M. Lewandowski*, Nawiazanie i zmiana stosunku pracy, w: Prawo pracy RP w obliczu przemian, pod red. *M. Matej*, *T. Zielińskiego*, Warszawa 2006; *tenże*, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (Przedmiot i granice), Warszawa 1977; *M. Lewandowski*, *Z. Góral*, Przeciwdziałanie w stosowaniu umów cywilno-prawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996, Nr 12; *T. Liszcz*, Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy, Warszawa 1977; *D. Makowski*, Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia, Warszawa 2006; *A. Malanowski*, Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę, PiP 1978, Nr 12; *A. Malinowski*, Nawiazanie i rozwiązanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny, Warszawa 2015; *Z. Masternak*, Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1977; *L. Mitrus*, Stosunek pracy, Kraków 2005; *R. Mroczkowski*, Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego Kodeksu pracy, Lublin 1976; *A. Musiała*, Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, MoPr 2014, Nr 2; *taż*, Podporządkowanie jako kryterium różnicowania ochrony człowieka pracy, PiZS 2017, Nr 5; *taż*, Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, MoPr 2015, Nr 1; *B. Nabzdzyk-Kaczmarek*, Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych, w: Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia, pod red. *B.M. Ćwiertniaka*, Opole 1998; *G. Orłowski*, Umowa zlecenia a miękkie domniemanie stosunku pracy, MoPr 2007, Nr 3; *J. Pacho*, Stosunek pracy i jego podmioty, w: Nowe prawo pracy, Warszawa 1977; *J. Piątkowski*, Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce, Toruń 2006; *tenże*, Wprowadzenie do prawa stosunku pracy, Toruń 1994; *M. Piekarski*, *A. Żabski*, Umowa o pracę nakładczą, Warszawa 1988; *W. Piotrowski*, Stosunek pracy – zagadnienia prawne nawiazania, zmiany, ustania i treści, Poznań 1977; *tenże*, Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy, Poznań 1965; *Ł. Pisarczyk*, Konstrukcja i zakres ryzyka pracodawcy, PiZS 2003, Nr 12; *tenże*, Stosunek pracy jako zobowiązanie starannego działania, PiZS 2007, Nr 12; *S. Płażek*, Czy inspektor pracy może samodzielnie kwalifikować umowy, PiZS 1997, Nr 9; *tenże*, Kilka uwag w sprawie ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, PiZS 1997, Nr 6; *M. Raczkowski*, Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, PiP 2009, Nr 3; *M. Rafacz-Krzyżanowska*, Ochrona stosunku pracy w gospodarce rynkowej, PiZS 1994, Nr 10–11; *K. Rączka*, Czy domniemanie stosunku pracy?, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych 1997, Nr 2; *tenże*, Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996, Nr 11; *T. Romer*, Definicja stosunku pracy po ostatnich zmianach w Kodeksie pracy, PP 2003, Nr 3; *R. Sadlik*, Umowa przedwstępna w stosunkach pracy, PP 1999, Nr 12; *tenże*, Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu, MoPr 2017, Nr 6; *Z. Salwa*, Kształtowanie treści umowy o pracę, PiZS 1993, Nr 12; *tenże*, Zatrudnianie na czarno, PiZS 1994, Nr 3; *M. Skąpski*, Zagadnienie stosunku pracy między członkami rodziny, Warszawa 2000; *A. Sobczyk*, Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunku pracy, PiZS 1997, Nr 9; *tenże*, Nowelizacja prawa pracy w zakresie umownego stosunku pracy, Studia z Prawa Pracy 2003/2004; *tenże*, Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe, PiZS 2016, Nr 11; *M. Sowińska*, Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziów w Polsce – dylematy prawne, MoPr 2014, Nr 3; *E. Suknarowska-Drzewiecka*, *E. Anyszka*, Umowy cywilne w zatrudnieniu, Warszawa 2007; *B. Surdykowska*, Wpływ zmiany technologicznej na przyszłość pracy. Czy działanie platform internetowych zmieni rozumienie pojęcia zatrudnienia?, PiZS 2016, Nr 6; *H. Szewczyk*, Umowa przedwstępna w polskim prawie pracy, w: Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. 14, pod red. *A. Nowaka*, Warszawa 2001; *taż*, Umowa przedwstępna w polskim prawie pracy. Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 2001, Nr 14; *taż*, Zagadnienia prawne zatrudnienia w samorządzie terytorialnym, Sam.Ter. 2005, Nr 12; *W. Szubert*, O charakterze prawnym stosunku pracy, PiP 1964, Nr 7; *A. Świątkowski*, Indywidualne prawo pracy, Gdańsk–Kraków 2001; *tenże*, Komornik jako pracodawca, Przegląd Postępowania Egzekucyjnego 2016, Nr 8; *tenże*, Nowelizacja zobowiązaniowych stosunków pracy, Roczniki Administracji i Prawa. Teoria i Praktyka, Rok XVI, z. 1, Sosnowiec; *tenże*, Polskie prawo pracy, Warszawa 2003; *tenże*,

Roszczenie o dopuszczenie do pracy, PS 2016, Nr 2; *tenże*, Szczególny przypadek bezpodstawnego wzbogacenia w prawie pracy, MoPr 2017, Nr 7; *M. Tucholka*, Samozatrudnienie, MoPr 2004, Nr 10; *K.P. Wacławska*, Kwestionariusz osobowy – fakty, wątpliwości, postulaty, PiZS 2003, Nr 5; *B. Wagner*, Stosunek pracy i jego treść, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. *M. Matey, T. Zielińskiego*, Warszawa 2006; *taż*, Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy, Kraków 1986; *P. Wąż*, Wady oświadczenia woli na tle stosunku pracy, PiZS 2008, Nr 8; *A. Węgrzyn*, Z problematyki statutowych wymogów warunkujących nawiązanie stosunku pracy na stanowisku asystenta w Szkołach Wyższych, St.Pr.Pr.Pol.Społ. 2014; *H. Wierzbńska*, Właściwości stosunku pracy radcy prawnego, cz. I, R.Pr. 2002, Nr 4–5; *taż*, Właściwości stosunku pracy radcy prawnego, cz. II, R.Pr. 2003, Nr 1; *G. Wolak*, Zawieszenie w czynnościach służbowych a byt stosunku pracy, MoPr 2017, Nr 3; *S. Wójcik*, Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy zlecenia, ZNUJ 1963, Nr 10; *tenże*, Pojęcie umowy o dzieło, SC 1963, t. 4; *J. Wrątny*, Refleksje o problematyce stosunku pracy w pismach Macieja Świątcickiego, PiP 2018, Nr 2; *T. Wyka*, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa 2003; *T. Zieliński*, Stosunek pracy i stosunek służbowy w administracji państwowej, w: *Pracownicy administracji w PRL*, pod red. *J. Łętowskiego*, Wrocław–Warszawa–Gdańsk–Kraków–Łódź 1984; *B. Ziemianin*, Charakter umów agencyjnych, PiP 1979, Nr 8; *A. Zimny*, Umowa zlecenia, Łódź 1996; *Z. Żaro*, Umowy zlecenia i umowy agencyjne, Skierniewice 1997.

**Literatura do art. 22<sup>1</sup>:** *M. Barański*, Obowiązki informacyjne osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownicze, PiZS 2016, Nr 4; *J. Barta, R. Markiewicz*, Ochrona danych osobowych. Komentarz, Kraków 2001; *M. Bąba*, Zgoda pracownika na pobieranie i przetwarzanie danych biometrycznych a brak równowagi stron stosunku pracy, PiZS 2016, Nr 12; *tenże*, Zgoda pracownika jako podstawa legalizująca gromadzenie przez pracodawcę danych biometrycznych pracownika, PiZS 2018, Nr 1; *tenże*, Zasada proporcjonalności (adekwatności) a zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych, PiZS 2018, Nr 2; *J. Boc*, Prawo do prywatności i jego ochrona w prawie konstytucyjnym, w: *Przetwarzanie i ochrona danych*, pod red. *G. Szpor*, Katowice 1998; *D. Dörre-Nowak*, Prawo organizacji związkowych i pracodawcy do informacji o pracownikach a ochrona prywatności, MoPr 2005, Nr 12; *tenże*, Przetwarzanie danych osobowych w związku ze stosunkiem pracy – zagadnienia wybrane, *Studia z zakresu prawa pracy*, pod red. *A. Świątkowskiego*, Kraków 2005; *A. Drozd*, Ochrona wrażliwych danych osobowych pracownika, MoPr 2005, Nr 5; *tenże*, Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika, Warszawa 2004; *tenże*, W sprawie ustawowego ograniczania prawa podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika, AUWr 2004, Nr 58; *tenże*, Zabezpieczenie danych osobowych, Wrocław 2008; *tenże*, Zakres zakazu przetwarzania danych osobowych, PiP 2003, Nr 2; *tenże*, Zasady przetwarzania danych w aktach osobowych pracowników, PiZS 2005, Nr 3; *M. Gersdorf*, Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika, PiZS 2005, Nr 8; *A. Kamińska-Pietnoczko*, Dane osobowe w zatrudnieniu, MoPr 2015, Nr 1; *K. Kolasieński*, Problemy prawne przekazu informacji o pracowniku związanych ze zmianą zatrudnienia, PiZS 1978, Nr 4; *T. Kuczyński*, Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia, PS 1998, Nr 11–12; *B. Lenart*, Zmiany w dokumentowaniu stosunku pracy, Sł.Prac. 2003, Nr 8; *A. Nowakowski*, Ochrona dokumentacji pracowniczej, PP 2005, Nr 11; *G. Orłowski*, Kilka uwag na temat ochrony danych osobowych w prawie pracy, MoPr 2005, Nr 4; *A. Patulski, G. Orłowski*, Informacja o karalności kandydata na pracownika, MoPr 2004, Nr 7; Prawna ochrona danych osobowych w Polsce na tle europejskich standardów: X-lecie polskiej ustawy o ochronie danych osobowych, pod red. *G. Goździewicz i M. Szablowskiej*, Warszawa 2008; *G. Sibiga*, Przetwarzanie i ochrona danych osoby ubiegającej się o zatrudnienie w świetle przepisów prawa pracy, R.Pr. 2005, Nr 2; *A. Sobczyk*, Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie pozyskiwania i udzielania informacji, prowadzenia dokumentacji oraz związane z tym roszczenia, PiZS 2004, Nr 10; *A. Świątkowski*, Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze, w: *Zatrudnienie niepracownicze, System prawa pracy, T. VII*, pod red. *K.W. Barana*, Warszawa 2015; *tenże*, Prawo pracy II RP: symbioza zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego (prolegomena do współczesnego podziału zatrudnienia), *Studia z Dziejów Państwa i Prawa Polskiego, T. XVIII*, Kraków 2015; *tenże*, W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obo-

wiązków pracowniczych zatrudnionych, Pał. 2015, Nr 1–2; *K. Walczak*, Dokumentacja pracownicza w procesie rekrutacji, MoPr 2005, Nr 4.

**Literatura do art. 23<sup>1</sup>:** *R. Bessaraba*, Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, Warszawa 1999; *A. Dral*, Ochrona trwałości stosunku pracy i jego treści w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Studia z Prawa Pracy 2007; *A. Dubowik*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w pozaumownych stosunkach pracy (uwagi na tle art. 23<sup>1</sup> § 5 KP), PiZS 2001, Nr 9; Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, pod red. *H. Szurgacza*, Wrocław 1998; *M. Gersdorf*, Czy przy przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę stosowanie układu zbiorowego pracy obowiązującego u dawnego pracodawcy może być zawieszane?, PiZS 2002, Nr 1; *taż*, Niezmiennność postanowień układowych po transferze pracowników, PiZS 2002, Nr 12; *taż*, Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym, PiZS 2003, Nr 1; *M. Gersdorf-Giaro*, Restrukturyzacja gospodarki a ochrona trwałości stosunku pracy i roszczeń pracowniczych, PiZS 1992, Nr 1; *G. Goździewicz*, Uprawnienia przedstawicielstwa pracowniczego w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 2002, Nr 10; *A. Górnicz-Mulcahy*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, MoPr 2016, Nr 9; *Z. Hajn*, Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 1996, Nr 10; *tenże*, Pracodawca i zakład pracy, PS 1995, Nr 6; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy, PiZS 1994, Nr 5; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, w: Prawo pracy po zmianach, pod red. *K. Rączki*, Warszawa 1997; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE, MoPr 2004, Nr 5; *A. Kijowski*, Przejście zakładu pracy na inną osobę, PiZS 1991, Nr 4; *E. Koziol-Brączkowska*, Przejście zakładu pracy – obowiązki dotychczasowego i nowego pracodawcy, MoPr 2005, Nr 1; *taż*, Zmiany w przepisach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 2004, Nr 7; *M. Latos-Milkowska*, Porozumienie w sprawie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę de lege lata i de lege ferenda, PiZS 2018, Nr 1; *M. Mędrala*, Prawo pracowników do informacji w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, w: Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności, pod red. *M. Bosak*, Warszawa 2014; *L. Mitrus*, Przejście zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej, PiZS 1998, Nr 2; *R. Nadskakulski*, Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy, PiZS 1995, Nr 10; *T. Nycz*, Kontrowersyjne prawo do odprawy na tle art. 23<sup>1</sup> § 4 KP, MoPr 2008, Nr 9; *G. Orłowski*, Ochrona pracowników przy transferze części zakładu pracy na nowego pracodawcę, MoPr 2008, Nr 3; *P. Pettke*, Ochrona praw pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy – uwagi na tle transpozycji dyrektywy 2001/23/WE, PiZS 2008, Nr 7; *Ł. Pisarczyk*, Konsekwencje przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w dziedzinie układów zbiorowych, PiZS 2002, Nr 1; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2013; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – najnowsze orzecznictwo, PiZS 2002, Nr 3; *tenże*, Zmiana pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, PiZS 2001, Nr 7; *tenże*, Zmiany w przepisach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 2004, Nr 7; *K. Rączka*, Kodeks pracy po nowelizacji z 2.2.1996 r. z komentarzem, Warszawa 1996; *tenże*, Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy, PiZS 2002, Nr 11; Restrukturyzacja spółek handlowych. Zagadnienia ekonomiczne i prawne, pod red. *J. Wojtyły* i *A. Witosza*, Katowice 2008; *R. Sadlik*, Kiedy następuje przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, MoPr 2007, Nr 6; *tenże*, Nowe porozumienia z pracownikami w Kodeksie pracy, PP 2003, Nr 2; *W. Sanetra*, O pojęciu części zakładu pracy, PS 1994, Nr 1; *M. Sierocka*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a układ zbiorowy pracy, PP 2000, Nr 2; *A. Sobczyk*, Transfer pracowników a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, MoPr 2016, Nr 4; *J. Stelina*, Charakter prawny porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, PiP 2003, Nr 9; *J. Strusińska-Zukowska*, Przejście zakładu pracy, PP 1995, Nr 9; *J. Suzdorf*, Przejście pracowników przez innego pracodawcę – niektóre aspekty prawne, Si.Prac. 2001, Nr 9; *A. Świątkowski*, Adaptacja przepisów regulujących transfer zakładu pracy w Polsce i w państwach ubiegających się o członkostwo Unii Europejskiej do dyrektywy 98/50/WE, w: Dziedzictwo prawne XX w., Kraków 2001; *tenże*, Ochrona praw

pracowników w razie restrukturyzacji zakładu pracy i w innych przypadkach, w: Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych, Warszawa 2005; *tenże*, Polskie prawo pracy, Warszawa 2003; *tenże*, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002; *tenże*, Restrukturyzacja zakładu pracy. Komentarz, Kraków 2003; A. *Tomane*k, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim i europejskim, w: Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, pod red. H. *Szurgacza*, Wrocław 1998; B. *Wagner*, Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę, PiZS 1995, Nr 3; L. *Woźniak*, Przekształcenia organizacyjne po stronie pracodawcy w świetle orzecznictwa SN, w: Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, t. 4, pod red. A. *Świątkowskiego*, Kraków 1997/98.

**Literatura do art. 23<sup>2</sup>:** J. *Borowicz*, Zasada współdziałania pracodawcy z organizacją związkową – zagadnienia pojęciowe, AUWr 1995, Nr 32; J. *Iwulski*, K. *Jaśkowski*, Zwolnienia grupowe. Praktyczny komentarz, Warszawa 1995; W. *Masewicz*, Nowe prawo o związkach zawodowych, PiZS 1991, Nr 10; M. *Matey*, Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy, Wrocław 1975; K. *Rączka*, Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, Nr 8–9; Z. *Salwa*, Organizacyjno-prawna charakterystyka Federacji Związków Zawodowych, PiZS 1984, Nr 5–6; W. *Sanetra*, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w nowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 1996, Nr 6; *tenże*, Wypowiedzenie umowy o pracę po ostatniej nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, Nr 5; A. *Sobczyk*, Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, PS 1998, Nr 9; J. *Stelina*, Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych, PiZS 1994, Nr 6; J. *Żołyński*, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Warszawa 2014.

## Art. 22. [Stosunek pracy]

§ 1. 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.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

		Spis treści	
		Nb	Nb
<b>I. Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy</b>	1–2	5. Wynagrodzenie	7
1. Podporządkowanie pracownika	1	6. Ocena charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca	8
2. Podporządkowanie	2	7. Określenie rodzaju pracy	9
<b>II. Podstawowe cechy zatrudnienia w ramach stosunku pracy</b>	3–9	<b>III. Obowiązki pracodawcy</b>	10
1. Podstawowe cechy zatrudnienia w stosunku pracy	3	1. Dopuszczenie do pracy	10
2. Zatrudnienie w ramach umowy zlecenia	4	<b>IV. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy</b>	11
3. Podporządkowanie a nadzór	5	1. Ustalenie istnienia stosunku pracy	11
4. Kilka rodzajów prac – jeden stosunek pracy	6	<b>V. Roszczenie o dopuszczenie do pracy</b>	12

1. Postępowanie w sprawach o ustalenie stosunku pracy i dopuszczenie do pracy . . . . .	12	<b>VII. Pełnoletność jako warunek nawiązania stosunku pracy</b> . . . . .	17–18
<b>VI. Swoboda stron wyboru podstawy zatrudnienia</b> . . . . .	13–16	1. Granica wieku . . . . .	17
1. Wybór podstawy zatrudnienia . . . . .	13	2. Następstwa prawne zatrudnienia osoby niepełnoletniej . . . . .	18
2. Zamiar stron i cel umowy . . . . .	14	<b>VIII. Granica wieku zatrudnienia</b> . . . . .	19–20
3. Nazwa umowy . . . . .	15	1. Górna granica wieku zatrudnienia . . . . .	19
4. Podsumowanie . . . . .	16	2. Ograniczona zdolność do czynności prawnych . . . . .	20

### I. Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy

**1 1. Podporządkowanie pracownika.** W art. 22 § 1 KP formułuje znaną w doktrynie prawa pracy zasadę podporządkowania organizacyjnego pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie (wyr. SN z 16.12.2016 r., II UK 517/15, Legalis). W miejsce dawnego ścisłego hierarchicznego podporządkowania w stosunkach pracy pojawiło się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich realizacji (wyr. SN z 6.12.2016 r., II UK 439/15, Legalis). Jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Powyższe sformułowanie jest rozumiane jako jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Natomiast miejsce wypełnianie obowiązków pracowniczych należy pojmować jako każde miejsce wskazane przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych. Przepisy dopuszczają także możliwość oznaczenia w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy w sposób zmienny. Powyższa wynika z charakteru wykonywanej pracy. Możliwe jest więc ustalenie w umowie o pracę miejsca pracy przez wskazanie określonego obszaru geograficznego lub administracyjnego, w jakim następować spełnienie obowiązku świadczenia pracy. Podporządkowanie pracownika pracodawcy może również polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy u wyznaczeniu zadań do realizacji (wyr. SN 30.5.2017 r., I PK 171/16, Legalis).

Charakterystyczną cechą zatrudnienia pracowniczego jest obowiązek osobistego wykonywania pracy. Incydentalne korzystanie z zastępcy nie przesądza o niezachowaniu zasady osobistego świadczenia pracy, zwłaszcza gdy zamiana taka nie jest akceptowana przez pracodawcę (wyr. SN z 28.11.2016 r., II PK 238/15, Legalis).

Podstawowym elementem zawarcia stosunku prawnego jest wola zawarcia określonego zatrudnienia, pracowniczego lub niepracowniczego. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Jest to bowiem podstawowa zasada prawa pracy wyrażona w art. 11 KP (wyr. SN z 28.3.2017 r., II PK 15/16, MoPr 2017, Nr 10, s. 529, teza pierwsza). Wola stron nie może zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim art. 22 § 1 KP (wyr. SN z 7.6.2017 r., I PK 176/16, Legalis, teza pierwsza). Regulacja z art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP nie oznacza jednak prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi bowiem przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy (wyr. SN z 28.3.2017 r., II PK 15/16, MoPr 2017, Nr 10, s. 529, teza druga). Zatem jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy, czy brak realnej możliwości wykonywania pracy przez inną osobę niż zatrudniony, mamy do czynienia z umową o pracę nawet, jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej (wyr. SN 7.6.2017 r., I PK 167/16, niepubl.). Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Termin „kierownictwo” jest określeniem, które ma zastosowanie jedynie w zakresie świadczenia pracy (wyr. SN z 22.4.2015 r., II PK 153/14, OSP 2015, Nr 5, poz. 62 z glosą A. Musiały). Podporządkowanie jest rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Pod-

porządkowanie nie występuje w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego). Zawarcie takiej umowy powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menadżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem. To zaś oznacza samodzielność w zakresie kierowania zakładem pracy, swobodę w wyborze sposobu zarządzania nim, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń (wyr. SN z 4.4.2002 r., I PKN 776/00, OSNAPiUS 2004, Nr 6, poz. 94). Kształt podporządkowania pracownika może być różny, m.in. w zależności od pełnionej funkcji lub zajmowanego stanowiska. Archetypem pracy podporządkowanej była prosta praca fizyczna. Współcześnie wobec rozwoju techniki, organizacji pracy, teledystrybucji pojęcie podporządkowania w procesie pracy zmienia się. Przyjmuje postać prawną podporządkowania autonomicznego. Polega ono na zleceniu pracownikowi przez pracodawcę zadań do wykonania i upoważnieniu go do samodzielnego decydowania o sposobie ich wykonania. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca ma prawo oczekiwać od nich aktywności w sprawach odnoszących się do wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie zmienia to jednak faktu, że również ci pracownicy są zatrudnieni w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 KP, gdyż są związani regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (post. SN z 11.10.2007 r., III UK 70/07, OSNAPiUS 2008, Nr 23–24, poz. 366). Osoba zajmująca samodzielnie kierownicze stanowisko może świadczyć pracę w ramach podporządkowania autonomicznego, w którym pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania (wyr. SN z 7.3.2006 r., I PK 146/05, MoPr 2006, Nr 9, s. 474). O podporządkowaniu nie można pisać wtedy, gdy status pracownika-wykonawcy pracy zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Taka osoba nie pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania, gdyż oznaczałoby to podporządkowanie wobec samego siebie (uzasadnienie wyr. SN z 18.11.2005 r., II UK 43/05, OSP 2007, Nr 6, poz. 74). Przeważająca jest umowa o pracę zawarta przez jedynego wspólnika spółki z o.o., za którą działa pełnomocnik ustanowiony w celu zawarcia tej umowy przez tegoż wspólnika, występującego w charakterze zgromadzenia wspólników. Taka umowa nie przestaje być czynnością prawną „z samym sobą” przez to tylko, że została dokonana za pośrednictwem pełnomocnika. Z takiej umowy nie może powstać stosunek pracy, gdyż byłby on pozbawiony swojej konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyr. SN z 7.4.2010 r., II UK 177/09, OSP 2012, Nr 1, poz. 8 z głosem *O. Prusińskiego*). Ustanawiając powyższe wymagania, ustawodawca zmierzał do wyraźnego rozdzielenia ról społecznych pracownika i pracodawcy w stosunkach pracy. Przypadki zatarcia tych ról mają miejsce w razie połączenia kapitału i pracy w gestii tej samej osoby. Należy zaznaczyć, że praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy (wyr. SN z 12.5.2011 r., II UK 20/11, OSNAPiUS 2012, Nr 11–12, poz. 145, teza pierwsza). Członek zarządu spółki prawa handlowego może być podwójnie powiązany z tą spółką. Może go jednocześnie wiązać ze spółką stosunek organizacyjno-prawny i stosunek pracy (wyr. SN z 23.3.2012 r., II PK 169/11, MoPr 2012, Nr 7, s. 371).

Jednakże status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy, w tym także funkcję członka zarządu spółki, nie wynika z faktu spełnienia przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 KP, lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanemu w sposób tradycyjny (wyr. SN z 12.5.2011 r., II UK 20/11, OSP 2012, Nr 5, poz. 53, teza piąta, z głosem *A. Musiały*; z głosem *M. Raczkowskiego*, OSP 2012, Nr 6, poz. 65). Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Zasada podporządkowania ma decydujące zna-

czenie dla rozstrzygnięcia o charakterze prawnym więzi prawnej, w ramach której świadczona jest praca. Kwalifikacja kontraktu menedżerskiego jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyr. SN z 11.10.2005 r., I PK 42/05, OSNAPiUS 2006, Nr 17–18, poz. 267). W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (brak podporządkowania pracownika, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (wyr. SN z 14.2.2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, Nr 23, poz. 564, teza pierwsza). Zakres władztwa pracodawcy nad pracownikiem jest ograniczony rodzajem pracy określonej w umowie o pracę, którą pracownik zobowiązał się wykonywać odpłatnie na rzecz i ryzyko pracodawcy. W wyjątkowych wypadkach, uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracodawca może w drodze polecenia – z pominięciem wypowiedzenia zmieniającego – zlecić pracownikowi na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym wykonywanie innej pracy aniżeli określona w umowie o pracę (art. 42 § 3 KP).

- 2 **2. Podporządkowanie.** Odstępując w nowelizowanym Kodeksie pracy od zasady jednoosobowego kierownictwa, ustawodawca akcentuje zależność pracownika wobec pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Podporządkowanie nie jest cechą zatrudnienia w ramach kontraktu menedżerskiego. Zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menadżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem. Oznacza to samodzielność w zakresie kierowania zakładem pracy, swobodę w wyborze sposobu i stylu zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający (pracodawca) jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń (wyr. SN z 4.4.2002 r., I PKN 776/00, OSNAPiUS 2004, Nr 6, poz. 94). Mimo iż większa zależność pracownika od pracodawcy jest charakterystyczną cechą służbowych stosunków pracy, dopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony z osobą podejmującą pracę w służbie cywilnej nie po raz pierwszy (uchw. SN z 18.11.2004 r., II PZP 10/04, OSP 2006, Nr 5, poz. 58 z głosem A. Dubowik).

## II. Podstawowe cechy zatrudnienia w ramach stosunku pracy

- 3 **1. Podstawowe cechy zatrudnienia w stosunku pracy.** Zaznaczając podstawowe cechy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, takie jak: dobrowolne, odpłatne świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, pod kierownictwem tego pracodawcy, ustawodawca ustanawia w art. 22 § 1<sup>1</sup> KP zasadę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie stwarza jednak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyr. SN z: 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 627; 29.6.2010 r., I PK 44/10, MoPr 2010, Nr 10, s. 535, teza pierwsza). Natomiast dla celów prawa ubezpieczeń społecznych wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych zarówno z pracodawcą, jak i osobą trzecią, gdy praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy, jest traktowane jako świadczenie pracy w ramach stosunku pracy łączącego jedynie pracownika z pracodawcą (wyr. SN z 23.5.2014 r., II UK 445/13, MoPr 2014, Nr 9, s. 493).

Sąd Najwyższy w tezie pierwszej wyroku z 7.10.2009 r. (III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 115 z głosem A. Musiały) podał podręcznikową definicję zobowiązaniowego stosunku pracy (A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 21): „stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem”. Nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy pomoc świadczona przez osobę trzecią pracownikowi przy wykonywaniu przez niego obowiązków (wyr. SN z 13.6.2012 r., II PK 292/11, MoPr 2012, Nr 12, s. 655). Zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie



odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (wyr. SN z 5.5.2010 r., I PK 8/10, Legalis). W umowie zlecenia, w ramach której wykonywana jest praca, mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyr. SN z 11.9.2013 r., II PK 372/12, OSNAPiUS 2014, Nr 6, poz. 80; OSP 2015, Nr 1, poz. 8 z głosem A. Musiała). Każde zatrudnienie, które ma charakter zatrudnienia dobrowolnego, odpłatnego, wykonywanego pod kierownictwem pracodawcy, jest z mocy prawa traktowane jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Ustalenie, że praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (wyr. SN z 24.6.2015 r., II PK 189/14, OSP 2016, Nr 9, poz. 89 z głosem S. Kowalskiego). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia pracy stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika pracodawcy składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (wyr. SN z 22.4.2015 r., II PK 153/14, OSP 2016, Nr 6, poz. 6 z głosem A. Musiała). Jednakże praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkom pracy (wyr. SN z 28.3.2017 r., II PK 15/16, MoPr 2017, Nr 10, s. 529). Nie treść, lecz sposób wykonywania umowy decyduje o jej kwalifikacji prawnej i wynikającej z niej obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu (wyr. SN 14.9.2016 r., II UK 342/15, MoPr 2017, Nr 1, s. 48). Warunkiem koniecznym uznania umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę jest ważność przekształcanej umowy. Dotknięta bezwzględną nieważnością nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (wyr. SN z 1.4.2014 r., I PK 241/13, MoPr 2014, Nr 6, s. 315). Umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana. „Umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceńodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy związanego z innym podmiotem” (wyr. SN z 5.11.2013 r., II PK 50/13, OSNAPiUS 2014, Nr 9, poz. 129).

Ustawodawca jednak nie pozbawia strony stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca, prawnej swobody zdecydowania, że zatrudnienie wykonywane będzie nie w ramach stosunku pracy, ale umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło). Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej, jaką zawarły strony (wyr. SN z 14.2.2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, Nr 23, poz. 564, teza druga). Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę lub umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

Na podstawie umowy zlecenia może na przykład być zatrudniony strażnik łowiecki (wyr. SN z 13.4.2005 r., II PK 253/04, OSNP 2006, Nr 1–2, poz. 6). Dopuszczalne jest zawarcie przez klub sportowy i profesjonalnego zawodnika piłki nożnej nienazwanej umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług sportowych (wyr. SN z 29.6.2010 r., I PK 44/10, MoPr 2010, Nr 10, s. 535, teza druga).

Specyfika czynności wykonywanych przez duchownego (posługi religijne) sprawia, że status prawny tych osób, ich hierarchiczne podporządkowanie, sprawowane władztwo kościelne jest zbliżone do statusu funkcjonariusza, a nie pracownika wykonującego pracę pod kierownictwem tylko w zakresie czasu, miejsca i sposobu jej świadczenia. Zatrudnienie proboszcza przez parafię ewangelicko-augsburską do posług czysto religijnych nie ma więc charakteru pracowniczego (wyr. SN z 5.5.2010 r., I PK 201/09, MoPr 2011, Nr 2, s. 98; OSNP 2011, Nr 21–22, poz. 270).

**2. Zatrudnienie w ramach umowy zlecenia.** Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj 4 wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (wyr. SN

z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 214). Przepis art. 22 KP nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyr. SN z 4.2.1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 68). Wobec różnych cech zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych dla oceny rodzaju stosunku prawnego, w ramach którego wykonywana jest praca, decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyr. SN z 14.9.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 646). Umowa, na podstawie której wykonywana jest praca, nie może mieć mieszanego charakteru. Nie mogą w niej jednocześnie występować elementy umowy o pracę i umowy zlecenia (wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, Nr 2, poz. 30, teza pierwsza). O tym, że zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracownika pracodawcy (wyr. SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 407). Praca w ramach stosunku pracy musi być świadczona osobiście. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku pracy jako umowy o pracę (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 775). W umowie o pracę jest niedopuszczalne wprowadzenie klauzuli wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę. Klauzulę taką można natomiast wprowadzić w umowach typu zlecenie (wyr. SN z 12.2.1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, Nr 3, poz. 94). Konieczność osobistego świadczenia pracy w ramach stosunku pracy nie oznacza, że zobowiązanie ze stosunku pracy może być wykonywane niesposólowo (wyr. SN z 5.11.1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 780). Każda praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest pracą podporządkowaną. Podporządkowanie pracownika pracodawcy może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań. Co do sposobu realizacji zadań, pracownik może korzystać z pewnego zakresu swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy (wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 18). W modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych (wyr. SN z 12.5.2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 145, teza druga). W przypadku zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej decydujące znaczenie dla oceny stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca, jest treść tego stosunku oraz warunki jego realizacji (wyr. SN z 12.12.2013 r., I PK 88/13, MoPr 2014, Nr 5, s. 251). W wyroku z 4.11.2015 r. (I UK 207/14, MoPr 2016, Nr 4, s. 212) Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że działalność menedżera jest pozbawiona przymiotu niezależności, albowiem działa on w ramach struktury organizacyjnej zarządzanej spółki, nie ponosi kosztów swojej działalności, a jego wynagrodzenie nie jest uzależnione od ekonomicznego ryzyka. Jakakolwiek wada umowy menedżerskiej o wykonywanie funkcji związanej ze świadczeniem pracy w ramach spółki handlowej (sprzeczność z art. 210 § 1 KSH lub z naruszeniem art. 379 § 1 KSH) nie przeszkadza uznaniu, że została ona później skutecznie zawarta *per facta concludentia* (wyr. SN z 17.2.2015 r., I UK 221/04, OSNP 2016, Nr 10, poz. 130). W okresie bezskuteczności takiej umowy może zostać nawiązana umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania (wyr. SN z 2.7.2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017, Nr 5, poz. 53). Należy zwrócić uwagę, że wykonywanie jedynie kilku jednorazowych czynności w okresie kilku dni czynności członka zarządu spółki kapitałowej, nie jest wystarczające do stwierdzenia, że zawarły umowę o pracę w sposób konkludentny (wyr. SN z 18.3.2015 r., III PK 116/14, OSNP 2017, Nr 1, poz. 5).

- 5 3. **Podporządkowanie a nadzór.** Podporządkowanie pracownika zostało uznane za jedną z podstawowych cech stosunku pracy. Zawarcie umowy, w wyniku której nie powstaje stosunek pracy ze względu na brak wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, iż nie istnieje odpowiedzialność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zobowiązania niedopełnione przez zatrudniającego (wyr. SN z 5.3.1999 r., I PKN 617/98, OSNAPiUS 2000, Nr 9, poz. 351). Należy podkreślić, że nie zawsze wykonywanie zleconych czynności pod nadzorem było uznawane przez judykaturę za równoznaczne ze świadczeniem pracy w ramach podporządkowania pracowniczego (wyr. SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98,

OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 138). Wykonywanie przez grupę osób konkretnych czynności na podstawie porozumienia zawartego przez zleceniodawcę wyłącznie z organizatorem tej grupy, bez określenia przez zlecającego pracę zakresu obowiązków każdego z członków zespołu oraz ich indywidualnego wynagrodzenia i bez dodatkowego określenia miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań, nie ma cech właściwych dla stosunku pracy, orzekł Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu z 22.12.1998 r. Nie mogą być uznane za umowy o pracę umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje (wyr. SN z 11.1.2008 r., I PK 182/07, OSP 2010, Nr 3, poz. 25 z glosą A. Sobczyk). Pracownik w procesie pracy jest podporządkowany pracodawcy. Nie można mówić o podporządkowaniu, gdy osoba, która domaga się ustalenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy, utrzymuje, iż była zobowiązana do wykonywania swoich własnych poleceń i do utrzymywania z samym sobą stałych kontaktów. Jedyny akcjonariusz spółki łączący funkcje prezesa zarządu i dyrektora generalnego jest dwoma różnymi podmiotami prawnymi, które mogą wchodzić ze sobą w różne relacje prawne, w tym także nawiązywać stosunki umowne. Jednakże nawiązany przez te podmioty stosunek pracy powinien charakteryzować się wszystkimi cechami wymienionymi w art. 22 § 1 KP. W razie braku cech stosunku pracy, możliwe jest przyjęcie, że strony łączy umowa prawa cywilnego (wyr. SN z 9.9.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, Nr 10, poz. 139).

**4. Kilka rodzajów prac – jeden stosunek pracy.** W razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy (wyr. SN z 14.2.2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004, Nr 4, poz. 60). Zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo. Dotyczy to przypadku, w którym strony uzgadniają, iż pracownik będzie świadczył na rzecz tego samego pracodawcy pracę innego rodzaju niż uzgodniona w pierwszej umowie o pracę, wykonywana w podstawowym czasie pracy (uchw. SN z 12.3.1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969, Nr 11, poz. 197). Praca, której przedmiotem jest wykonywanie tych samych czynności wynikających z umowy o pracę, wykonywana na podstawie umowy zlecenia, zawartej między spółką wchodzącą w skład grupy spółek a pracownikiem innej spółki należącej do tej samej grupy jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy ze spółką – pracodawcą (wyr. SN z 8.7.2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017, Nr 6, poz. 66, teza pierwsza). Wykonywanie, po rozwiązaniu stosunku pracy, przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy takiej samej pracy na podstawie umowy o świadczenie usług (art. 750 KC) przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia (wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017, Nr 12, poz. 159).

**5. Wynagrodzenie.** Inną cechą charakterystyczną zatrudnienia w ramach stosunku pracy jest wynagrodzenie. W ramach stosunku pracy możliwe jest wyłącznie odpłatne świadczenie pracy. Pełnienie funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego i wykonywanie wynikających z tego obowiązków może być nieodpłatne, jeżeli nie wynika ze stosunku pracy (wyr. SN z 15.4.1999 r., I PKN 15/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 470). Udział wspólnika, który zawarł ze spółką kapitałową umowę o pracę o prowadzenie spraw spółki w podjęciu uchwały zgromadzenia wspólników ustalającej wysokość jego wynagrodzenia z naruszeniem przepisów Kodeksu spółek handlowych, nie powoduje nieważności umowy o pracę (wyr. SN z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 159). Stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W zakresie stosunku pracy członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki i o treści jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy (wyr. SN z 7.1.2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 347).

**6. Ocena charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca.** Jeżeli strony zawarły umowę o osobiste świadczenie pracy przez zatrudnionego, za wynagrodzeniem, pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego, stosunek prawny, w ramach którego świadczona jest praca, ma cechy wskazane w art. 22 § 1 KP i powinien być uznany za stosunek pracy bez względu na nazwę umowy, w ramach której świadczona jest praca (wyr. SN

z 7.4.1999 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 417). Powyższe stwierdzenie ma zastosowanie do każdego przypadku zatrudnienia pracowniczego. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyr. SN z 2.10.2012 r., II UK 58/12, MoPr 2013, Nr 3, s. 156). W przypadkach wątpliwych sąd powinien zamiar stron odnośnie kwalifikacji kwestyjnego zatrudnienia. Powyższe zapatrywanie zostało wrazone w uzasadnieniu wyroku SN z 19.3.2013 r. (I PK 223/12, OSNP 2014, Nr 1, poz. 4). W tezie tego orzeczenia SN stwierdził, iż: „praca na wezwanie z opłaconym w pełni czasem oczekiwania na nią nie stanowi zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 KP”. Celem umowy nie było stałe wykonywanie pracy określonego rodzaju, a jedynie potencjalna zdolność do świadczenia określonych czynności, w razie potrzeby.

Przepisy art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana (wyr. SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19–20, poz. 258). Zastosowanie przepisu art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie jest wyłączone do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (uchw. SN z 12.12.2011 r., I UZP 6/11, ONSP 2012, Nr 9–10, poz. 122, teza pierwsza). Pobieranie wynagrodzenia za pracę przez osobę zatrudnioną w charakterze wolontariusza sprawia, iż bezwzględnie nieważna jest zawarta dla pozoru umowa o wykonywanie pracy w ramach wolontariatu, albowiem zamiarem stron nie jest rzeczywiste świadczenie nieodpłatnych usług na rzecz organizacji pożytku publicznego. Ukryta pod nieważną umową wolontariatu umowa przewidująca odpłatność za wykonywaną pracę w formie „zapomogi” i zakładająca wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego jest umową o pracę (wyr. SN z 2.12.2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011, Nr 11–12, poz. 152 teza pierwsza). O charakterze stosunku pracy nie decyduje to, jaki podmiot wypłaca pracownikowi wynagrodzenie za pracę. Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyr. SN z 1.2.2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 409). Każdy stosunek prawny, w którym występują elementy umowy o pracę, powinien być uznany za stosunek pracy. Odmienne ocena takiego stosunku prawnego narusza art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP (wyr. SN z 9.2.1999 r., I PKN 562/99, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 223). Komentowany przepis art. 22 KP nakłada na sądy pracy obowiązek dokonywania oceny charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca. Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyr. SN z 14.9.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 646). Jeżeli z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że umowy zawarte przez pracodawcę z własnymi pracownikami, nazwane umowami o dzieło, nie zawierały istotnych elementów takich umów, a ich celem było – między innymi – uniknięcie płacenia od wypłaconych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, według SN usprawiedliwiona była ocena, że umowy te były umowami o pracę (wyr. SN z 8.1.1999 r., II UKN 403/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 194). W judykaturze konsekwentnie starano się przyjmować, że dla uznania zatrudnienia w ramach stosunku pracy i zastosowania art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP nie jest konieczne ani występowanie pokrzywdzenia pracownika, ani też jego pozostawanie pod wpływem błędu przy zawieraniu umowy o pracę (wyr. SN z 21.5.1999 r., I PKN 65/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 581). Nie ma również znaczenia nazwa umowy, jeżeli stosunek prawny zawiera cechy charakterystyczne dla stosunku pracy: osobiste, odpłatne świadczenie pracy podporządkowanej. Okoliczność, że stosunek pracy zawiera elementy obce stosunkowi pracy, jak np. konieczność „odpracowania” urlopu, przemawia przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia (wyr. SN z 12.1.1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 175). O tym, czy praca powinna być świadczona w ramach stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej, decyduje regulacja prawna ustanowiona przez danego pracodawcę. W świetle przepisów nieobowiązującego *rozporządzenia MEN z 21.1.1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wycieczek dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U.*

Nr 12, poz. 67 ze zm.), regułą było zatrudnianie kierowników kolonii i wychowawców kolonijnych na podstawie umów o pracę (wyr. SN z 21.1.1999 r., I PKN 551/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 184). Nie jest możliwe zakwalifikowanie stosunku prawnego, w ramach którego wykonywana jest praca, do stosunku pracy, gdy osoba odbywająca staż zawodowy (asystent stażysta) przygotowująca się do podjęcia obowiązków pracownika (nauczyciela akademickiego) wykonuje czynności dydaktyczne przewidziane dla nauczycieli akademickich (wyr. SN z 5.12.2002 r., I PKW 623/01, OSNP 2004, Nr 11, poz. 193).

**7. Określenie rodzaju pracy.** W judykaturze uważa się, że zatrudnienie pracownika w ramach umowy o pracę służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na podstawie umowy zlecenia, ale w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi pracodawcy (wyr. SN z 3.6.1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, Nr 11, poz. 369). Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę. Umowa o pracę może zostać zawarta nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenie woli, jak tego wymaga art. 29 KP, lecz także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę występuje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do pracy i płaci mu wynagrodzenie (uzasadnienie wyr. SN z 7.10.2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 115). Wcześniejsze, nieważne zawarcie umowy o pracę, z uwagi na naruszenie przepisów KSH, nie wyklucza późniejszego zawarcia ważnej umowy *per facta concludentia* na warunkach określonych we wcześniej nieważnej umowie o pracę lub o treści innej niż wskazana w tej umowie (wyr. SN z 7.4.2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010, Nr 23–24, poz. 283). Umowę o pracę uważa się za ważnie zawartą, jeżeli zamiarem stron jest osiągnięcie skutków prawnych, jakie ustawa wiąże z zawarciem takiej umowy. Dokonanie czynności prawnej (zawarcie umowy o pracę) dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa z nią wiąże (nawiązanie stosunku pracy), nie ma na celu obejścia prawa (wyr. SN z 11.1.2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006, Nr 23–24, poz. 366). O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki, ale faktyczne, rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 KP (wyr. SN z 5.6.2009 r., I UK 21/09, MoPr 2010, Nr 2, s. 99). Istotne jest, aby stosunek pracy realizował się przez wykonywanie zatrudnienia. Nieświadczenie pracy przez pracownika, niewypłacanie wynagrodzenia pracownikowi przez pracodawcę dowodzą, że strony zawartej umowy o pracę nie zamierzały w rzeczywistości nawiązywać stosunku pracy, lecz obejść ustawę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. O czynności prawnej (także zawarcia umowy o pracę) mającej na celu obejście ustawy można pisać wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisów ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była rzeczywiście wykonywana (wyr. SN z 13.7.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 157). Nawiązanie stosunku pracy z zarządcą przedsiębiorstwa państwowego, pełniącym dotychczas tę funkcję na podstawie umowy zlecenia, w dniu wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej tego przedsiębiorstwa, w sytuacji gdy zawarty wcześniej między związkami zawodowymi prywatyzowanego przedsiębiorstwa i inwestorem pakiet socjalny wprowadzał gwarancje zatrudnienia dla pracowników pozostających w tym dniu w stosunku pracy, może zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (wyr. SN z 19.7.2005 r., II PK 386/04, OSNP 2006, Nr 11–12, poz. 173). O zamiarze obejścia przepisów prawa, nie tylko prawa pracy, ale także prawa ubezpieczeń społecznych i prawa podatkowego, może świadczyć rozdzielenie czynności dziennikarza służących przygotowaniu i przedstawieniu audycji radiowej na antenie, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umową o pracę za minimalnym wynagrodzeniem i umową prawa cywilnego za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy (wyr. SN z 15.9.2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007, Nr 23–24, poz. 343). W orzecznictwie SN ocenia się jako obejście przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych sytuacje, w których pracodawca zatrudnia pracowników poza czasem pracy na podstawie umów

cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy (wyr. SN: z 16.12.1998 r., II UKN 392/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 157; z 30.6.2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002, Nr 1, poz. 22). W umowie o pracę powinien być określony rodzaj pracy, którą pracownik zobowiązuje się świadczyć. W przypadku umów o pracę zawieranych na czas określony pojęcie „określona praca” oznacza zindywidualizowane zadanie robocze mieszczące się w zakresie rodzajowo określonych czynności. Treść zadania roboczego pozostaje przedmiotem polecenia pracodawcy, choć jego wykonanie nie jest tylko celem umowy, ale pełni zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy (wyr. SN z 15.11.2001 r., II UKN 627/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 385). Z komentarza do przepisu na temat rodzaju zawieranych umów o pracę (art. 25 KP) wynika, że pracownik powinien być świadomy tego, że po wykonaniu określonego zadania nastąpi rozwiązanie stosunku pracy zawartego na podstawie terminowej umowy o pracę, i wyrazić na to zgodę. Umowa o pracę zawarta bez określenia rodzaju pracy, jaka ma być w jej ramach świadczona, oraz w sytuacji, gdy strony od początku wiedziały, że pracownik ze względu na stan zdrowia i brak odpowiedniej liczby zamówień nie będzie w stanie wywiązać się z obowiązków pracowniczych, jako pozorna jest nieważna (art. 83 KC). Analogicznie należy interpretować zatrudnienie w ramach stosunku pracy na stanowisku ślusarza-konserwatora przez właściciela małego sklepu spożywczego osoby z nim spowinowaconej, która nie legitymuje się odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi. Zawarcie takiej umowy świadczy o pozorności pracowniczej podstawy zatrudnienia (wyr. SN z 27.9.2000 r., II UKN 744/99, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 194). Pracownik, który zawiera z innym pracodawcą pozorną umowę o pracę, nie podlega z tego tytułu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (wyr. SN z 4.2.2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 449). Rozwiązanie takiej umowy nie może stanowić podstawy przyznania prawa do wcześniejszej emerytury (wyr. SN z 2.2.2000 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 447). Przesłanką nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego nie stanowi samo zawarcie umowy o pracę, w dodatku umowy pozornej, lecz zatrudnienie rozumiane jako świadczenie pracy w ramach stosunku pracy (wyr. SN z 6.9.2000 r., II UKN 692/99, OSNAPiUS 2002, Nr 5, poz. 124). Rzeczywistą, a nie pozorną umowę o pracę może zawrzeć każda osoba zdolna do pracy, chcąc pracować. Umowę taką może również zawrzeć osoba bezrobotna. Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych nie wyklucza zatrudnienia bezrobotnego w ramach stosunku pracy (wyr. SN z 30.6.2000 r., II UKN 619/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 28).

### III. Obowiązki pracodawcy

- 10 1. Dopuszczenie do pracy.** W ramach stosunku pracy na pracodawcy spoczywają określone obowiązki. Przepis art. 22 § 1 KP nakłada na pracodawcę zobowiązanie do zatrudnienia pracownika. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest obiektywnie niekorzystne dla pracownika, czego nie zmienia zachowanie prawa do wynagrodzenia. Z tego względu porozumienie pracownika z pracodawcą dopuszczające takie zwolnienie powinno być szczególnie uważnie ocenione w świetle przepisów o wadach oświadczeń woli oraz pod względem zgodności z uregulowaną w art. 18 § 1 i 2 KP zasadą uprzywilejowania pracownika (wyr. SN z 13.3.2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014, Nr 1, poz. 3, teza pierwsza). W uzasadnieniu powołanego wyroku SN podkreślił, że odsunięcie pracownika od pracy z inicjatywy pracodawcy „podważa pozycję pracownika w oczach innych pracowników, kontrahentów lub klientów zakładu, najczęściej też jest zapowiedzią dalszych niekorzystnych zdarzeń”. Zdaniem SN, jednostronne wyłączenie obowiązku (prawa) pracownika wykonywania umówionej pracy przez pracodawcę musi mieć podstawę w ustawie.

W uzasadnieniu wyroku z 4.3.2009 r. (II PK 202/08, OSNP 2010, Nr 19–20, poz. 231) Sąd Najwyższy orzekł, iż: „stosunek pracy polega na obowiązku pracodawcy zatrudniania pracownika”. Tylko na zasadzie *volenti non fit iniuria*, wedle swobodnego porozumienia stron umowy o pracę, można tolerować dopuszczalność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które co do zasady przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 KP). W tezie powołanego wyżej wyroku Sąd Najwyższy

stwierdził, że jednostronne, bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w czasie trwania stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę przez wezwanie pracownika do podjęcia i świadczenia pracy. W uzasadnieniu wyroku z 8.10.2010 r. (II PK 30/10, MoPr 2011, Nr 3, s. 138) Sąd Najwyższy podkreślił, iż pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy może sprzeciwić się jednostronnej decyzji pracodawcy i domagać się, na podstawie art. 22 § 1 KP, umożliwienia wykonywania umówionej pracy. Zaakceptowanie przez pracownika (*per facta concludentia*) decyzji pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy świadczy o tym, że decyzja ta nie może być traktowana w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego. Oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 750). Artykuł 22 KP może więc stanowić podstawę roszczenia o dopuszczenie do pracy (wyr. SN z 10.9.1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998, Nr 12, poz. 355; wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 750). W ramach stosunku pracy pracodawca zatrudniający pracownika może powierzyć mu wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu. Zlecenie wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej nie czyni z podmiotu, na rzecz którego wykonywana jest praca, strony stosunku pracy. Wskutek powierzenia obowiązku świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu przez pracodawcę pracownik nie staje się pracownikiem tego podmiotu. Nie może więc skutecznie domagać się od niego wynagrodzenia za wykonaną pracę (wyr. SN z 7.5.1998 r., I PKN 71/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 282). Strony stosunku pracy powinny mieć wolę kontynuowania więzi prawnej na podstawie umowy o pracę. Brak oświadczeń pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę doszło do nawiązania nowego stosunku pracy, jest ustalenie, że pracodawca miał zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku. Wykonywanie przez byłego pracownika w ciągu kilku dni czynności pracowniczych bez wiedzy pracodawcy nie świadczy o zgodnym zamiarze nawiązania umowy o pracę (wyr. SN z 11.4.2000 r., I PKN 575/99, OSNAPiUS 2001, Nr 18, poz. 553).

#### IV. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. **Ustalenie istnienia stosunku pracy.** W razie rozbieżności zapatrywań na temat podstawy prawnej zatrudnienia, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku pracy. 11  
Podstawę prawną tego roszczenia stanowią przepisy art. 189 i art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> KPC. Z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek pracy wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, może wystąpić każdy, kto ma w tym interes prawny. Zastosowanie przepisu art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie jest wyłączone do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (uchw. SN z 12.12.2011 r., I UZP 6/11, MoPr 2012, Nr 10, s. 544, teza pierwsza).

Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku (wyr. SN z 29.3.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 12). Pracownik ma interes prawny w rozumieniu art. 189 KPC w ustaleniu istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona art. 23<sup>1</sup> KP (wyr. SN z 1.7.1999 r., I PKN 133/99, OSNP 2000, Nr 18, poz. 687, teza pierwsza). Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy. Tylko sąd pracy może, uznając niezasadność tego roszczenia, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy, bez względu na podstawę faktyczną sporu. W takiej sytuacji sąd pracy, stwierdzając nieistnienie stosunku pracy, nie może przekazać sprawy do rozpoznania wydziałowi cywilnemu sądu. Rozpoznanie sprawy przez sąd I instancji w składzie ławniczym nie uzasadnia uznania nieważności postępowania ze względu na sprzeczny z przepisami prawa skład sądu orzekającego (wyr. SN

z 15.11.2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007, Nr 21–22, poz. 309). W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy sąd pracy ma obowiązek prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego. Ustalenie, że strony łączył stosunek pracy, następuje tylko wówczas, gdy świadczenie pracy w ramach spornego stosunku prawnego wypełnia wszystkie przesłanki zobowiązaniowego stosunku pracy. Obowiązek sądu pracy prowadzenia postępowania z urzędu w tych sprawach trwa do czasu wyjaśnienia istotnych okoliczności spornego stosunku prawnego. Realizacja powyższego obowiązku nie zawsze prowadzi do rozstrzygnięcia pozytywnego dla pracownika (wyr. SN z 9.9.2004 r., I PK 417/03, MoPr 2005, Nr 3, s. 7). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz ma wpływ na wysokość tych świadczeń. Prawo do uprawnień i świadczeń socjalnych, takich jak zwolnienia lekarskie, ubezpieczenie chorobowe i innych regulowanych przepisami prawa zabezpieczenia społecznego, są następstwem nawiązania stosunku pracy, a nie cechami zatrudnienia w ramach stosunku pracy (wyr. SN z 5.5.2010 r., I PK 8/10, MoPr 2011, Nr 2, s. 102). Należy zaznaczyć, iż zapatrywania judykatury na temat relacji między roszczeniami o świadczenia ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego oraz roszczeniem o ustalenie są niejasne. Z jednej strony bowiem, Sąd Najwyższy stał na stanowisku, że roszczenie o ustalenie nie przysługuje, w razie gdy pracownik ma prawo wystąpienia z roszczeniem o świadczenie (wyr. SN z 23.5.1938 r., C III 895/36, OSP 1939, Nr 1, poz. 27; wyr. SN z 13.11.1980 r., I CR 372/80, Legalis; wyr. SN z 19.1.1993 r., I CR 2/93, Legalis; wyr. SN z 6.6.1997 r., II CKN 201/97, R.Pr. 1998, Nr 2, s. 66; wyr. SN z 21.1.1998 r., II CKN 572/97, Legalis; wyr. SN z 15.3.2002 r., II CKN 919/99, Legalis; wyr. SA w Poznaniu z 5.9.1995 r., I ACR 159/95, OSA 1996, Nr 2, poz. 8), z drugiej natomiast akceptował występowanie z roszczeniami o ustalenie, gdy od orzeczenia w tej sprawie uzależnione były zakres i wysokość świadczeń majątkowych (post. SN z 27.1.1998 r., II UKN 471/97, OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 75; wyr. SN z 29.3.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 12; wyr. SN z 21.6.2001 r., II UKN 425/00, OSNP 2003, Nr 6, poz. 157 z głosem *S. Koczura* i *A. Świątkowskiego*, Pal. 2003, Nr 9–10, s. 268). Przepis art. 189 KPC nie może stanowić podstawy do skutecznego domagania się ustalenia istnienia stosunku pracy po dacie rozwiązania umowy o pracę (wyr. SN z 20.5.1998 r., I PKN 126/98, OSNP 1999, Nr 11, poz. 359). Pewne natomiast jest to, że w sprawach o ustalenie pracowniczego ubezpieczenia społecznego w wyniku zakwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowy zlecenia zawartej z agencją pracy tymczasowej nie jest konieczne wezwanie pracodawcy użytkownika do udziału w sprawie jako zainteresowanego (uchw. SN z 12.12.2011 r., I UZP 6/11, MoPr 2012, Nr 10, s. 544, teza druga).

Ustalenie istnienia stosunku pracy może być następstwem orzeczenia wydanego w postępowaniu karnym. Prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo z art. 220 KK wiąże sąd w postępowaniu cywilnym (art. 11 KPC), co do tego, że pokrzywdzony jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 22 KP (wyr. SN z 2.2.2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, Nr 13–14, poz. 179). Sąd karny, przypisując oskarżonemu pracodawcy przestępstwo z art. 220 KK, powinien wypowiedzieć się wyraźnie co do charakteru stosunku prawnego łączącego sprawcę (pracodawcę) z pokrzywdzonym (osobą wykonującą pracę) i wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (post. SN z 13.4.2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, Nr 7–8, poz. 69; GSP – Przegląd Orzecznictwa 2006, Nr 1, poz. 16 z głosem *J. Unterschutz*; uchw. SN z 15.12.2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, Nr 1, poz. 2; OSP 2006, Nr 7–8, poz. 93 z głosem *D. Daniluka* i *W. Witoszka*; Prok. i Pr. 2007, Nr 2, s. 163 z głosem *J. Jankowiaka* i *A. Musiały*).

## V. Roszczenie o dopuszczenie do pracy

### 12 1. Postępowanie w sprawach o ustalenie stosunku pracy i dopuszczenie do pracy.

Z roszczeniem o ustalenie jest ściśle powiązane roszczenie o umożliwienie pracownikowi wykonywania pracy (roszczenie o dopuszczenie do pracy) i zapłatę wynagrodzenia. Po ustaleniu istnienia stosunku pracy pracownik ma prawo domagać się umożliwienia mu wykonywania pracy oraz żądać zapłaty wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy. Roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wy-



konywania przysługuje także pracownikowi zatrudnionemu na innej podstawie aniżeli umowa o pracę (mianowanemu nauczycielowi), jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony w odpowiednich przepisach prawa – ustawie z 26.1.1982 r. – Karta Nauczyciela (wyr. SN z 7.7.2000 r., I PKN 264/99, OSNAPiUS 2001, Nr 2, poz. 37). Z powództwem o ustalenie stosunku pracy może samodzielnie wystąpić inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy. W takim przypadku korzysta z uprawnień należnych prokuratorowi w postępowaniu cywilnym (art. 63<sup>2</sup> KPC). Sąd pracy zawiadamia, przesyłając odpis pozwu, osobę, na rzecz której inspektor pracy wytoczył powództwo o wszczętym postępowaniu. Osoba ta może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda (art. 56 § 1 KPC). Jeżeli to uczyni, inspektor pracy jako współuczestnik postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy działa w imieniu własnym (art. 73 § 1 KPC). Za zgodą pracownika, który wystąpił z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy, inspektor pracy może wstępować do toczącego się postępowania w każdym jego stadium (art. 63<sup>1</sup> KPC). Zgoda pracownika jest wymagana wyłącznie na wstąpienie inspektora pracy do wytoczonego przez pracownika powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, a nie do wytoczenia przez inspektora powództwa na rzecz pracownika (post. SN z 29.12.1998 r., I PKN 494/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 149). Niezawiadomienie inspektora pracy, który wstąpił do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy, o terminie rozprawy, na której zapadł wyrok, powoduje nieważność postępowania ze względu na pozbawienie inspektora pracy możliwości obrony jego praw (wyr. SN z 2.4.1998 r., I PKN 521/97, OSNAPiUS 1999, Nr 6, poz. 203). W sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy (bez względu na to, kto ją wszczął: pracownik czy inspektor pracy) sąd pracy jest obowiązany prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu, nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia (art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> KPC w brzmieniu obowiązującym do 5.2.2005 r.). W postępowaniu o ustalenie stosunku pracy nawiązanego przez dopuszczenie do pracy sąd pracy jest obowiązany wyjaśnić cele, które zamierzały osiągnąć strony, ustalić, czy zawarcie umowy przez dopuszczenie do jej wykonywania nie stanowiło obejścia prawa, oraz stwierdzić, czy w stosunku prawnym nawiązanym przez dopuszczenie do pracy występują elementy konstrukcyjne stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyr. SN z 6.10.2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005, Nr 10, poz. 145). Ustalenie w postępowaniu sądowym, że praca była świadczona na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie narusza art. 24 Konstytucji RP. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Zróźnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji RP (wyr. SN z 7.10.2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, Nr 7, poz. 97).

## VI. Swoboda stron wyboru podstawy zatrudnienia

1. **Wybór podstawy zatrudnienia.** W komentarzu do Kodeksu pracy wydanym w Krakowie w 1996 r., omawiając wprowadzony ustawą z 2.2.1996 r. przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP, wyraziłem zapatrywanie, że ustawodawca pozbawił strony stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca, swobody decydowania, że zatrudnienie wykonywane będzie nie w ramach stosunku pracy, ale umowy cywilnoprawnej (s. 22). Wobec jednoznacznego uregulowania tej sprawy jestem zmuszony odstąpić od powyższego poglądu. W wyroku wydanym 23.9.1998 r. (II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Pogląd powyższy został powtórzony w wyroku SN z 9.12.1999 r. (I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 310) „przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie wprowadza domniemania prawnego ani fikcji prawnej zawarcia umowy o pracę”. Przepisy prawa ustanawiają wyjątek od powyższej zasady wyłącznie w przypadkach wyraźnie uregulowanych w ustawie. Taki wyjątek od powyższej reguły wprowadzał na przykład *art. 44a ust. 5 ustawy z 30.8.1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89)* (ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie obowiązuje od 1.7.2011 r.). Powołany przepis nakładał na kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej obowiązek zawarcia umowy o pracę z kandydatem na stanowisko ordynatora oddziału, ważnie

wybranych w postępowaniu konkursowym. Wybór przez komisję konkursową na stanowisko ordynatora oddziału publicznego zakładu opieki zdrowotnej nie jest wyborem w rozumieniu art. 73 KP. Nie jest także równoznaczny z zawarciem umowy przedwstępnej w rozumieniu art. 389 KC w zw. z art. 300 KP (wyr. SN z 9.12.2004 r., II PK 79/04, OSNP 2005, Nr 13, poz. 194). O tym, jakiego rodzaju umowę o pracę zawierają strony, decydują one same. Sąd Najwyższy przyjął, iż nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły (umowę zlecenia) (wyr. SN z 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, Nr 11, poz. 329). Gdyby strony stosunku pracy zdecydowały zawrzeć umowę cywilnoprawną z zachowaniem warunków wykonywania pracy uregulowanych w art. 22 § 1 KP, umowa taka uznana byłaby za mającą cechy umowy o pracę. Umowa nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy zlecenia (wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, Nr 2, poz. 30). Pracodawca lub osoba zawierająca w imieniu pracodawcy umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 KP powinna być zawarta umowa o pracę, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1 KP). Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza gdy zatrudniony wyraził wolę związania umowy cywilnoprawnej w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązana została umowa o pracę, wówczas gdy przy wykonywaniu pracy osoba wykonująca pracę nie jest podporządkowana zatrudnającemu (wyr. SN z 28.1.1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 34).

Ostateczna kwalifikacja umowy – kontraktu menedżerskiego – jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Wszelkie uogólnienia i rozważania abstrakcyjne mają ograniczoną przydatność. Nie będzie umową o pracę umowa, z której treści wynikałoby, że praca nie musi być świadczona przez pracownika osobiście albo że pracownik ponosi odpowiedzialność nie tylko na zasadzie winy, lecz także ryzyka. Dodanie do umowy o pracę podtytułu „kontrakt menedżerski” nie zmienia rodzaju zawartej umowy (wyr. SN z 11.10.2005 r., I PK 42/05, MoPr 2006, Nr 3, s. 146).

- 14** 2. **Zamiar stron i cel umowy.** Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP znajduje zastosowanie do oceny charakteru prawnego umowy, która wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego. Cechy charakterystyczne dla obu rodzajów wymienionych umów o pracę powinny występować z jednakowym nasileniem. W takim wypadku o typie (rodzaju) umowy, na podstawie której wykonywana jest praca, decyduje – zdaniem SN – zgodny zamiar stron i cel umowy (wyr. z 18.6.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 449). Strony indywidualnego stosunku pracy decydują o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia (art. 353<sup>1</sup> KC w zw. z art. 300 KP). Kierują się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyr. SN z 13.4.2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 637). Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 337).

- 15** 3. **Nazwa umowy.** Zamiar stron i cel umowy może być wyrażony w nazwie umowy. Dokonując kwalifikacji prawnej umowy, na podstawie której wykonywana jest praca, sąd pracy jest obowiązany badać zgodny zamiar stron, cel umowy oraz okoliczności, w jakich umowa została zawarta. Ocena charakteru prawnego umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy powinna odbywać się z zachowaniem reguł wykładni oświadczeń woli, a więc zgodnie z art. 65 KC stosowanym w stosunkach pracy w związku z art. 300 KP. W szczególności sąd pracy jest obowiązany badać zamiar stron, cel umowy oraz okoliczności, w jakich została ona zawarta wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami umowy cywilnoprawnej (wyr. SN z 17.2.1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999, Nr 3, poz. 81). Nazwa umowy (umowa agencyjna) i odwołanie się w treści tej umowy do przepisów Kodeksu cywilnego są okolicznościami, które przemawiają przeciwko zakwali-

fikowaniu ocenianej umowy jako umowy o pracę. Określenie w umowie czynności, jakie mają być wykonywane, z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach, nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy (osobisty charakter wykonywania czynności) występują też w stosunkach cywilnoprawnych (wyr. SN z 6.10.1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999, Nr 22, poz. 718). Z kilkoma wyjątkami, jednym powołanym w komentarzu do art. 22 § 1 KP (wyr. SN z 21.1.1999 r., I PKN 551/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 184 – dotyczy zatrudnienia kierowników kolonii i wychowawców kolonijnych), Sąd Najwyższy nie zajmował stanowiska w kwestii, jakiego rodzaju umowa (o pracę lub cywilnoprawna) może stanowić podstawę nawiązania stosunku prawnego, w ramach którego wykonywana jest praca. W wyroku z 12.5.2000 r. (II UKN 538/99, OSP 2000, z. 9, poz. 131 z glosą *M. Skąpskiego*) Sąd Najwyższy orzekł, że pomoc dziecka niezdolnemu do pracy ojcu w prowadzeniu gospodarstwa domowego i gospodarstwa rolnego w sytuacji, gdy zatrudniony zamieszkuje poza gospodarstwem i wykonuje prace dorywczo, nie może z reguły być oceniana jako świadczona na podstawie umowy o pracę, także wtedy, gdy strony tak nazwały zawartą umowę. W przypadku zatrudnienia osoby bliskiej pracodawcy konieczne jest poczynienie jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Dla ustalenia stosunku pracy między osobami bliskimi nie wystarcza ustalenie braku zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (wyr. SN z 19.9.2003 r., II UK 41/03, OSNP 2004, Nr 11, poz. 199). W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż jest możliwe nawiązanie przez Polski Komitet Pomocy Społecznej z opiekunkami domowymi stosunku niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług) (wyr. SN z 17.2.1999 r., I PKN 568/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 229). Wypowiedział się za dopuszczalnością zatrudnienia nauczyciela w niepublicznej szkole artystycznej na podstawie umowy cywilnoprawnej (wyr. SN z 30.5.2001 r., I PKN 429/00, OSNP 2003, Nr 7, poz. 174). Stwierdził, że wykonywanie w sklepie pracy sprzedawcy „na wezwanie” w celu zastępstwa pracowników nieobecnych w pracy z powodu urlopu lub choroby, bez ustalenia warunków zatrudnienia, przemawia przeciwko istnieniu stosunku pracy (wyr. SN z 28.6.2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003, Nr 9, poz. 222).

4. **Podsumowanie.** Dorobek judykatury w przyporządkowywaniu typu umowy do charakteru wykonywanej pracy dowodzi, że w praktyce decydujące znaczenie dla określenia natury umowy ma zgodny zamiar stron i cel umowy. Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość odpłatnego świadczenia pracy tego samego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Należy zaznaczyć, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie ma zastosowania, gdy w stosunku prawnym łączącym strony brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 595). 16

## VII. Pełnoletność jako warunek nawiązania stosunku pracy

1. **Granica wieku** jest jednym z warunków, od których indywidualne prawo pracy uzależnia możliwość uzyskania przyniotu pracownika (post. SN z 22.11.1979 r., III PZ 7/79, OSNCP 1980, Nr 4, poz. 83 z glosą *M. Włodarczyka*, PiZS 1981, Nr 2, s. 23). Pracownikiem może być wyłącznie osoba pełnoletnia. Osoba, która nie ukończyła 18 lat, może być wyłącznie zatrudniona, jeżeli ukończyła lat 16, na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kodeks pracy nie reguluje skutków zawarcia umowy o pracę z nieletnim. Zgodnie z art. 300 KP, w sprawach nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy mają odpowiednie zastosowanie przepisy KC, które nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Skutki czynności prawnej sprzecznej z ustawą, w tym wypadku z art. 22 § 2 KP, reguluje art. 58 § 1 KC stosowany w stosunkach pracy na podstawie art. 300 KP. Artykuł 58 § 1 KC wprowadza sankcje nieważności dla czynności prawnej sprzecznej z ustawą. Gdyby do nawiązania umowy o pracę z niepełnoletnim zdecydowano się stosować mechanizm prawny ustanowiony powołanym wyżej art. 58 § 1 KC, należałoby uznać, iż brak było podstawy prawnej dla uznania, że strony 17

pozostawały w stosunku prawnym. *Ergo*, pracodawca, który naruszył bezwzględnie obowiązujący przepis art. 22 § 2 KP, mógłby wystąpić wobec przedstawicieli ustawowych małoletniego z roszczeniem o zwrot nienależnych świadczeń majątkowych – wynagrodzenia za pracę.

- 18 2. Następstwa prawne zatrudnienia osoby niepełnoletniej.** Zastosowanie w stosunkach pracy art. 58 § 1 KC w zw. z art. 300 KP do przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osoby niepełnoletniej należy uznać za sprzeczne z ochronnym charakterem przepisów indywidualnego prawa pracy. Sprzeczną z art. 22 § 2 KP umowę o pracę zawartą z osobą, która nie ukończyła 18 lat, należy uznać za ważną. Za taką wykladnię przemawia stanowisko SN, który w wyroku z 28.3.2002 r. (I PKN 32/01, OSNP 2004, Nr 5, poz. 85) wyraził zapatrywanie, iż ważna jest umowa o pracę zawarta bez wymaganych zezwoleń administracyjnych na zatrudnienie w Polsce. Orzeczenie to omawiam w komentarzu do art. 300 KP. Zakaz zatrudnienia w ramach pracowniczego stosunku pracy osób, które nie ukończyły 18 lat, nakłada na pracodawcę obowiązek wypowiedzenia zawartej umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia małoletni nie może świadczyć pracy. Zachowuje prawo do wynagrodzenia określonego w ważnie zawartej umowie o pracę. Sankcja nieważności nie ma również zastosowania do umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy (wyr. SN z 27.3.2000 r., I PKN 558/99 z glosami *J. Cichonia*, OSP 2001, Nr 3, poz. 40 i *T. Liszcz*, OSP 2002, Nr 4, poz. 49).

### VIII. Granica wieku zatrudnienia

- 19 1. Górna granica wieku zatrudnienia.** Obowiązujące przepisy nie określają górnej granicy wieku zatrudnienia. Korespondujące z przepisami indywidualnego prawa pracy przepisy prawa ubezpieczeń społecznych wprowadzają granicę wieku, od której przepisy prawa ubezpieczeń społecznych uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń emerytalnych. Nie można uznać, że granica określona w przepisach emerytalnych (67 lat albo 65 lat dla mężczyzn, 60 lat dla kobiet) wyznacza czasowy limit zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z wyjątkiem przypadków, w których przepisy prawa pracy postanawiają, że po osiągnięciu wieku emerytalnego następuje ustanie stosunku pracy lub nakładają na pracodawcę obowiązek rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który nabył uprawnienia emerytalne, osiągnięcie wieku emerytalnego nie wyznacza granicy zatrudnienia. Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który nabył uprawnienie do emerytury, nie może być oceniane jako niezgodne z przepisami prawa pracy. Zliberalizowane przepisy prawa ubezpieczeń społecznych (ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270 ze zm.) zezwala w większym stopniu aniżeli poprzednio obowiązujące przepisy na zarobkowanie w ramach stosunku pracy emerytów, bez obawy zawieszenia lub zmniejszenia świadczeń emerytalnych. Zmiana zapatrywań ustawodawcy w tej kwestii ma związek z uzależnieniem uprawnień do świadczeń emerytalnych oraz określeniem wysokości tych świadczeń od wpłat dokonanych przez ubezpieczonego lub na jego rzecz do funduszu emerytalnego z tytułu składek ubezpieczeniowych.
- 20 2. Ograniczona zdolność do czynności prawnych.** Osoba pełnoletnia, nieubezważniona całkowicie, ma prawo nawiązać stosunek pracy, ponieważ – poza pełnoletnością – koniecznym warunkiem uzyskania przymiotu pracownika jest co najmniej ograniczona zdolność do czynności prawnych. Ograniczoną zdolność do czynności prawnych mają osoby ubezważnionione częściowo w powodu choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, których stan nie uzasadnia ubezważnionienia całkowitego (art. 16 § 1 KC). Choroba i leczenie w poradni zdrowia psychicznego nie unicestwia zdolności do czynności prawnych (wyr. SN z 23.9.1999 r., II UKN 131/99, OSNAPiUS 2001, Nr 3, poz. 77). Dla osoby częściowo ubezważnionionej sąd cywilny ustanawia kuratora, którego zadaniem jest udzielanie pomocy w prowadzeniu jej spraw. W sferze regulowanej przepisami indywidualnego prawa pracy rola kuratora jest ograniczona. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może samodzielnie nawiązywać stosunki pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Kurator, mimo iż jest osobą trzecią wobec stron stosunku pracy na-

wiązanego przez pracownika częściowo ubezwłasnowolnionego, ma prawo – po uprzednim uzyskaniu zezwolenia sądu opiekuńczego – rozwiązać stosunek pracy nawiązany przez pracownika o ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Wydając orzeczenie o zezwoleniu na dokonanie czynności prawnej w sferze stosunku pracy przez osobę niebędącą pracownikiem, sąd opiekuńczy oceni zasadność argumentów kuratora, który jest obowiązany wykazać, że stosunek pracy nawiązany przez osobę częściowo ubezwłasnowolnioną sprzeciwia się jej dobru.

### **Art. 22<sup>1</sup>.** [Udostępnienie pracodawcy danych osobowych]

**§ 1.** Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;
- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

**§ 2.** Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

- 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).
- 3)<sup>2</sup> numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

**§ 3.** Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2.

**§ 4.** Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

**§ 5.** W zakresie nieuregulowanym w § 1–4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

#### Spis treści

	Nb
1. Prawo do ochrony danych osobowych . . . . .	1
2. Uprawnienia pracodawcy . . . . .	2
3. Żądanie podania innych danych osobowych . . . . .	3
4. Forma udostępnienia danych osobowych . . . . .	4
5. Prowadzenie dokumentacji osobowej . . . . .	5

**1. Prawo do ochrony danych osobowych.** Konstytucja RP w art. 47 gwarantuje każdemu **1** prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Ustawa z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.) zapewnia każdej osobie prawo do ochrony dotyczących jej danych osobowych (art. 1 ust. 1). Reguluje zasady przetwarzania danych osobowych. Stanowi, iż przetwarzanie danych osobowych, przez które to pojęcie rozumiane są jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych: zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie, usuwanie jakimikolwiek technikami, a zwłaszcza stosowanymi w systemach informatycznych (art. 7 pkt 2 OchrDanOsobU), może mieć miejsce wyłącznie z uwagi na konieczność osiągnięcia celów akceptowanych przez ustawodawcę: ze względu na dobro publiczne, dobro osoby, której dane dotyczą, lub dobro osób trzecich.

<sup>2</sup> Art. 22<sup>1</sup> § 2 pkt 3 dodany ustawą z dnia 10.01.2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 357), która wchodzi w życie 1.01.2019 r.