

Stosunek Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie

art 22 § 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.

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

§ 1². 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.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp , który zawiera legalna definicję stosunku pracy wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść , podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Konstytucyjna norma stanowi , która stanowi , że praca znajduje się pod ochroną państwa , oznacza to że ochroną objęte są warunki , zakres i treść świadczonej pracy na wszystkich podstawach prawnych , tylko stopień tej ochrony i nadzoru nad warunkami pracy może być różny (wyrok SN z dnia 07 października 2004 r., II PK 29/04)

Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to : dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły , podporządkowanie , praca w ustalonym miejscu i czasie wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy , ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem oraz odpłatny charakter zatrudnienia.

W przypadku ustalenia , że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania , możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią) nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy

W nawiązaniu do innych przepisów kodeksu pracy w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu "praca" z art. 22 § 1 jako działalności:

- 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywanej osobiście przez pracownika (z możliwością wyręczenia się inną osobą, za zgodą pracodawcy, do wykonania niektórych czynności);
- 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej więc jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową;
- 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze);

5) świadczonej - według wyraźnego określenia w art. 22 § 1 - "pod kierownictwem" pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Nie mieści się natomiast w tym pojęciu wyznaczanie przez pracodawcę sytuacji prawnej pracownika, czyli jednostronne ustalanie treści stosunku pracy. Treść tę (prawa i obowiązki) określają umowa o pracę i przepisy prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym.

Umowa o wykonanie (lub wykonywanie) pracy nieodpowiadającej ww. właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy, nawet jeżeli praca ta spełnia niektóre z podanych warunków. Gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. zlecenia ochrony mienia), wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest wola stron (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSP 1999, z. 10, poz. 184).

Jeżeli przedmiotem umowy jest wykonanie określonego utworu, między stronami powstaje stosunek prawny oparty na umowie o dzieło (art. 627 i n. k.c.). Jest to tzw. umowa rezultatu, wywodząca się ze starorzymskiej instytucji zwanej *locatio conductio operis*.. Zamawiający dzieło zasadniczo nie ponosi ryzyka związanego z jego wykonywaniem.

Stosunek pracy różni się też od stosunku powstającego na podstawie umów zlecenia, z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającemu zlecenie (art. 734 i n. k.c.). Czynności i usługi nie muszą być wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie.

Stosunek pracy nie powstaje także na podstawie umowy agencyjnej, która zobowiązuje agenta do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów oznaczonego rodzaju na rzecz zleceniodawcy lub do zawierania w jego imieniu takich umów (art. 758 i n. k.c.). W tym stosunku nie występuje podporządkowanie agenta kierownictwu zleceniodawcy charakterystyczne dla stosunku pracy

Przepis art. 22 § 1 stanowi, że przedmiotem zobowiązania pracownika jest wykonywanie pracy "określonego rodzaju".

Do powstania stosunku pracy jest konieczne, aby strony uzgodniły, jakiego rodzaju pracę pracownik będzie wykonywał. Uzgodnienie to powinno nastąpić - zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 - w umowie o pracę.

Przez **rodzaj pracy** rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu (np. lekarza) czy specjalności (np. księgowego) lub pośrednio - przez oznaczenie stanowiska roboczego .

Zdaniem Sądu Najwyższego zatrudnienie proboszcza przez parafię do posług o charakterze czysto religijnym, kreuje odmienny od pracowniczego charakter zatrudnienia. Zatrudnienie to wymyka się z prawa pracy, uzasadniając tezę o niestosowaniu wobec proboszcza wykonującego takie posługi unormowania odnoszącego się do umowy o pracę (wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., I PK 201/09, M.P.Pr. 2011, nr 2, s. 98).

Uzgodnienie rodzaju pracy stanowi składnik przedmiotowo istotny stosunku pracy, bez którego stosunek ten nie może powstać. Nie wystarcza, aby osoba zgłaszająca chęć do pracy wyraziła zgodę na wykonywanie jakiejkolwiek pracy. Stosunek pracy powstaje jednak, gdy osoba chętna do wykonywania bliżej nieokreślonych czynności zostanie dopuszczona do oznaczonej pracy (fizycznej lub umysłowej) na jakimś stałym lub zmiennym stanowisku.

O tym, czy strony nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalnie zawarcie umowy nazwanej umowa o pracę oraz przedłożenie innych związanych z tych dokumentów . Lecz faktycznie i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych , czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę . Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym , że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy , a określonych w art. 22 kp.

Do ustalenia , że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie , warunków formalnych zatrudnienia , takich jak zawarcie umowy o pracę , przygotowanie zakresu obowiązków , zgłoszenia do ubezpieczenia a konieczne jest ustalenie , że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Nie można bowiem być tolerowana sytuacja , w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego , do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu.

W wyroku z dnia 5 listopada 2005r. (I UK 68/05) Sąd Najwyższy potwierdził podporządkowanie jako cechę, która ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy . Można wyróżnić kilka sposobów podporządkowania
Co do sposobu wykonywania pracy , co do czasu oraz miejsca.
Nie wszystkie elementy muszą wystąpić łącznie co jest wynikiem uelastycznienia stosunku pracy.

Umowa o dzieło

Zobowiązanie do wykonania oznaczonego dzieła (*uzyskanie pewnego wyniku swojego działania*).

Zamawiający dzieło zobowiązuje się natomiast do wypłaty wynagrodzenia określonego w umowie (niekoniecznie kwotowo).

Mogą znaleźć jedynie wskazówki do określenia wynagrodzenia po zakończeniu pracy, które powinny np. określić czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, że otrzyma się niższe wynagrodzenie..

Wyrok SA w Białymstoku z dnia 17 lipca 2013 r., III AUa 43/13, LEX nr 1353593

Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, 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. Dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 lutego 2013 r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996

O łączącym dwa podmioty stosunku nie decyduje nazwa umowy łączącej te strony, ale treść tej umowy, a w razie niedostatecznej treści umowy - zgodny zamiar stron, towarzyszący składanym przez te strony oświadczeniom woli (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dla stosunku cywilnoprawnego w postaci umowy o dzieło charakterystyczna jest równorzędność stron stosunku (brak nadrzędności którejkolwiek ze stron), natomiast dla stron stosunku pracy charakterystyczna jest zasada podporządkowania organizacyjnego pracownika. Powyższe podporządkowanie rozumiane jest jako obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika w miejscu oraz czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod ścisłym kierownictwem pracodawcy. Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, *a contrario* brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę.

Dziękuję za uwagę