

CHARAKTERYSTYCZNE elementy stosunku pracy

Odpowiedzi na pytanie, jakie są charakterystyczne elementy stosunku pracy, należy szukać w treści art. 22 k.p., który wskazuje wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zagadnienie to można też opisać, posługując się licznymi orzeczeniami SN, które doprecyzowują znaczenie przesłanek istnienia stosunku pracy.

Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 16 października 2006: „Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrovolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia” (I PK 113/2006).

Szczegółowe cechy stosunku pracy

Posługując się kolejnymi orzeczeniami, można z kolei przybliżyć, co należy rozumieć pod poszczególnymi powyższymi pojęciami oraz jakie mają one znaczenie dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy. I tak:

osobiste: w wyroku z dnia 28 października 1998 r. SN stwierdził, iż „Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę” (I PKN 416/1998); oznacza to, że pracownik nie może wykonać obowiązku świadczenia pracy za pośrednictwem innej osoby,

podporządkowanie: „Przepis art. 22 § 1 k.p. nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe” (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997, I PKN 394/1997); „Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i

wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy” (wyrok SN z dnia 7 września 1999, I PKN 277/1999);

ryzyko: można wyróżnić kilka rodzajów ryzyk związanych z prowadzeniem każdej działalności, zasadą jest, że każde z nich obciąża pracodawcę, np. w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r. SN stwierdził, iż „Pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe” (II PK 113/2005), jako wyjątek można wskazać sytuację przestoju, w razie którego pracownik może otrzymać 60 proc. wynagrodzenia, jeżeli nie ma wyodrębnionej stawki godzinowej lub miesięcznej (art. 81 k.p.), a więc w pewnym stopniu to pracownik obciążony jest w tej sytuacji ryzykiem;

wynagrodzenie: jest absolutnie niezbędnym elementem stosunku pracy, jego znaczenie podkreśla m.in. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia wraz z pozostałymi przepisami k.p. dotyczącymi jego ochrony, co więcej wynagrodzenie za pracę podlega innym rygorom niż np. zapłata za zlecenie.

Stosunek pracy czy stosunek cywilnoprawny

Zawarte wyżej uwagi są kluczowe dla rozważenia kolejnego zagadnienia, jakim jest rozstrzygnięcie czy w konkretnej sytuacji mamy do czynienia ze stosunkiem cywilnoprawnym, czy ze stosunkiem pracy.

Podstawową przyczyną powodującą potrzebę udzielenia jednoznacznej odpowiedzi na tak postawione pytanie jest fakt, że bardzo odmiennie kształtuje się sytuacja prawna stron umowy cywilnej i stosunku pracy. Różnice dotyczą wielu płaszczyzn.

Trudności w rozstrzygnięciu tego problemu mogą rodzić przede wszystkim dwie okoliczności. Po pierwsze część elementów charakteryzujących stosunek pracy występuje w bardzo podobnej postaci w określonych stosunkach cywilnych. Po drugie zaś można spotkać sytuacje, w których w umowie stron można znaleźć elementy zarówno cywilistyczne jak i stosunku pracy. Dobrym przykładem na problematyczność tej kwestii jest stwierdzenie Sądu Najwyższego, iż „Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej” (wyr. z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/2005) lub „Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych” (wyr. z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/1999).

Jeżeli do powyższych spostrzeżeń dołoży się to, iż często zdarza się, że celowo zawierane są umowy cywilne w miejsce umów o pracę, wbrew woli zatrudnionych, dojdzie się do wniosku, iż postawiony w pytaniu problem jest niezwykle praktyczny.

Analiza orzecznictwa pozwala zauważyć dwa trendy w rozpatrywaniu spraw dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Zgodnie z pierwszym stosunek pracy istnieje, gdy w rozpatrywanej sytuacji wy-

stępują przynajmniej niektóre z konstytutywnych cech tego stosunku (np. wyr. SN z dnia 11 września 1997 r., „O tym, że zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy” II UKN 232/1997). Drugie ujęcie polega na stwierdzeniu, iż „W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę” (wyr. SN z dnia 14 lutego 2001, I PKN 256/2000).

Z kolei w sytuacji umowy zawierającej elementy obu stosunków należy, zdaniem Sądu Najwyższego przyjąć, iż o charakterze stosunku prawnego decyduje okoliczność, które z tych elementów miały charakter przeważający (wyr. z dnia 14 września 1998, I PKN 334/1998), natomiast w sytuacji gdy wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy cywilnej występują z jednakowym nasileniem o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy (wyr. z dnia 18 czerwca 1998, I PKN 191/1998).

Istotne jest to, że o istnieniu bądź nie stosunku pracy decydują przesłanki obiektywne, a nie nazwa umowy (w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/1998 SN stwierdził, że „Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.”).

Jakub Szmit
Specjalista w Zespole Prawnym
KK NSZZ Solidarność