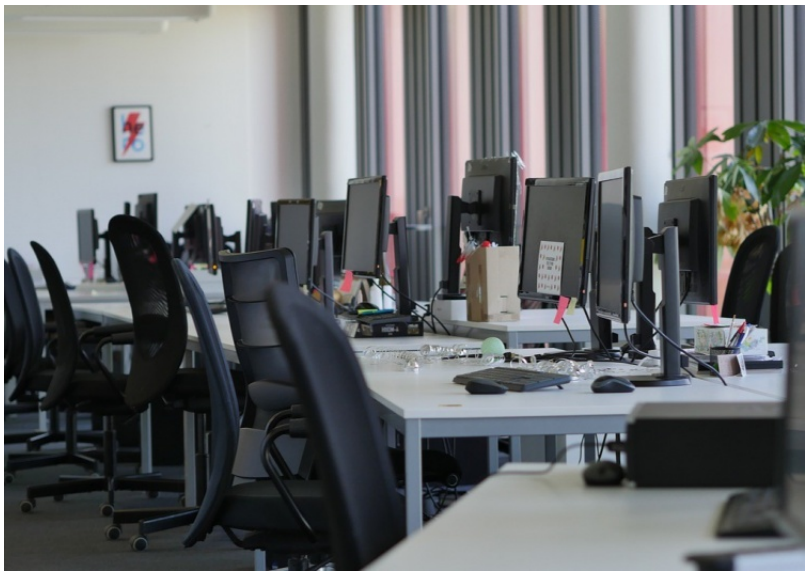


**Stosunek pracy jest więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, która powstaje na podstawie umowy o pracę powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W obecnych czasach wydaje się oczywiste, że nikt nie może zmusić nikogo do podjęcia pracy, o czym zresztą przesądza Konstytucja (art. 65 ust. 1 i 2) – aczkolwiek należy wskazać, że ustawa zasadnicza dopuszcza istnienie wyjątków od tej zasady, o ile przewiduje je ustawa (tego typu wyjątek zawiera art. 47 ustawy o zapobieganiu zakażeniom i chorom zakaźnym u ludzi).**

Na gruncie Kodeksu pracy przywołaną zasadę wyraża art. 11, zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Poza oczywistym potwierdzeniem reguły o swobodzie decyzji pracownika w przedmiocie podjęcia lub nie stosunku pracy przepis ten wskazuje również na fakt, że co do zasady pracodawca także podejmuje nieprzymuszoną decyzję o tym, czy nawiązać stosunek pracy z danym pracownikiem, czy też nie. Innymi słowy, zasadniczo pracownik nie ma roszczenia o zatrudnienie, czyli nie może żądać od pracodawcy, ażeby ten go zatrudnił. O ile jednak w przypadku pracownika zasada ta jest bardzo rzadko uchylana, o tyle w przypadku pracodawców dochodzi do tego znacznie częściej. Należy jednak podkreślić, że nawet ta okoliczność nie zmienia faktu, że pracownik może żądać zatrudnienia tylko i wyłącznie wówczas, gdy ma ku temu wyraźną podstawę prawną.
Na gruncie Kodeksu pracy wskazać można kilka sytuacji, w których ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika (oczywiście warunkiem niezbędnym jest przy

tym sama chęć podjęcia zatrudnienia po stronie pracownika). Pierwszą jest wyrok sądu przywracającego pracownika po pracy, wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę nastąpiło sprzecznie z prawem (art. 45 ust. 1 oraz 56 § 1 kp). Kolejną sytuacją jest ta, gdy postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający wobec pracownika, a uprzednio jego stosunek pracy wygasł z powodu trzymiesięcznej nieobecności w pracy ze względu na przebywanie w areszcie tymczasowym (art. 66 kp).
Z obowiązkiem o charakterze względnym mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 kp (odpowiednio długa usprawiedliwiona nieobecność) pracownik zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn, jako że wtedy pracodawca powinien go ponownie zatrudnić, ale w miarę swoich możliwości.
Również obowiązek ponownego zatrudnienia przewiduje tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych. W świetle jej art. 9 w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (obowiązek ten wiąże pracodawcę przez 15 miesięcy).
Podsumowując – regułą w prawie pracy jest brak możliwości żądania nawiązania stosunku pracy, aczkolwiek istnieją od niej wyjątki, które zdecydowanie częściej dotyczą pracodawcy niż pracownika.

dr Jakub Szmit
Starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”