

Podstawowe cechy stosunku pracy



Wobec dużej skali zatrudnienia cywilnoprawnego ważne jest, aby wiedzieć, co odróżnia zatrudnienie pracownicze od zatrudnienia cywilnoprawnego.

Stosunek pracy to więź prawna, która łączy pracownika z pracodawcą. Treścią stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Z kolei pracodawca ma obowiązek zatrudniania pracownika i wypłaty - - - wynagrodzenia. Cechami charakterystycznymi stosunku pracy są:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania,
- wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- konieczność osobistego świadczenia pracy,
- wykonywanie pracy za wynagrodzeniem,
- obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzonej działalności.

Orzecznictwo sądowe uzupełnia kodeksową regulację, wyjaśniając jak należy rozumieć „kierownictwo”. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 30 marca 2015 r. (III AUa 836/14, LEX nr 1712814) Sąd stwierdził, iż praca pod kierownictwem nie oznacza, że pracodawca nie może dać pracownikowi pewnej samodzielności przy wykonywaniu powierzonych mu zadań. Wręcz przeciwnie, na niektórych stanowiskach pracy wymaga się od pracowników samodzielności, a nie oczekiwania na polecenia kierownika. Pracownik nie musi robić notatek stwierdzających przebieg jego pracy, jak również pracodawca czy też przełożony nie musi sprawować nieustannej, ciągłej kontroli pracy pracownika, żeby wiedzieć, czy i jaka praca została przez niego wykonana. Praca też nie musi być wykonywana stale w jednym miejscu wskazanym przez pracodawcę. Pracownik może wykonywać niektóre czynności poza siedzibą pracodawcy, według uzgodnień między stronami przy zawieraniu umowy bądź w czasie jej realizowania. Powierzenie pracownikowi w czasie jego godzin pracy określonych zadań do wykonania jest wystarczającą podstawą do uznania, że praca jest wykonywana pod kierownictwem. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 153/14, LEX nr 1712814) stwierdził, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie, można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy. Nie można zakwestionować ważności umowy o pracę tylko na tej podstawie, że brak jest elementu podporządkowania w rozumieniu wydawania poleceń przez bezpośredniego przełożonego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 18 marca 2015 r. (III AUa 440/14, LEX nr 1679988)).

Z kolei w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 31 marca 2015 r. (III AUa 670/14, LEX nr 1680005) Sąd odniósł się do listy płac i obecności jako dowodu w sprawie ustalenia stosunku pracy, które wydawałoby się są ważnym dowodem potwierdzenia istnienia stosunku pracy. Sąd uznał jednak, że istnienie listy obecności oraz listy płac w żadnym razie nie przesądza o faktycznym wykonywaniu pracy, gdyż jest to tzw. dokumentacja wewnętrzna, która może być wytworzona w każdym czasie, także na potrzeby upozorowania istnienia stosunku pracy.

Podstawą nawiązania stosunku pracy może być:

- umowa o pracę,

- powołanie,
- wybór,
- mianowanie,
- spółdzielcza umowa o pracę.

W myśl uchwalanych właśnie przepisów dotyczących umów na czas określony (ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – druk sejmowy 3321, druk senacki 958) uregulowania dotyczące umowy o pracę zawierają w szczególności art. 25 k.p. i art. 25(1) k.p. Stanowią one, że umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Z kolei okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach i jest on nawiązywany na czas nieokreślony bądź określony (okres objęty powołaniem – art. 68 k.p.). Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika (art. 73 k.p.). Podobnie jak przy powołaniu stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (art. 76). Z kolei spółdzielcza umowa o pracę to zgodnie z art. 77 stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem.

Jak z powyższego wynika przedmiot i treść stosunku pracy uregulowane są przepisami prawa pracy, nie tylko kodeksu pracy. Jest to stosunek prawny zachodzący pomiędzy dwoma podmiotami: pracownikiem i pracodawcą. Zasadniczo różni się on od stosunku zatrudnienia typu cywilnoprawnego, np. umowy o dzieło czy zlecenia.

Dr Ewa Podgórska-Rakiel to starszy specjalista Zespołu Prawnego KK NSZZ Solidarność.