


Artur Tomanek  <https://orcid.org/0000-0002-3287-5886>

Uniwersytet Wrocławski

USTAWOWE OKREŚLENIE STOSUNKU PRACY JAKO NARZĘDZIE DELIMITACJI ZATRUDNIENIA PRACOWNICZEGO I NIEPRACOWNICZEGO

Abstract

The legal definition of an employment relationship as a means of distinguishing between labour and non-labour forms of employment

The aim of this text is to consider the functions which are fulfilled by the legal definition of an employment relationship in Polish labour law. The evolution of legal regulation as well as the labour courts' attitude lead to the conclusion that the definition provided for in the Art. 22(1) of Labour Code may fulfil only to the limited extent the function of distinguishing between employment relation and civil law forms of employment. The postulates to include new criteria determining the existence of an employment relationship to the aforementioned regulation should be evaluated in a careful and restrictive way. On the other hand, the meaning of the legal definition of an employment relationship may be newly considered in the light of ILO position on facilitating the determination of the existence of employment relationship, including the proposal to provide for a legal presumption of aforesaid relationship.

Słowa kluczowe: definicja ustawowa, stosunek pracy, zatrudnienie niepracownicze, funkcja przepisu prawa, ewolucja stanu prawnego

Keywords: legal definition, employment relationship, civil law employment, function of legal provision, evolution of statutory provisions

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Delimitacja zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego stanowi niezmiennie jedno z podstawowych wyzwań stojących przed ustawodawcą i nauką prawa. Celem niniejszego opracowania nie jest jednak analiza licznych wypowiedzi doktrynalnych, które podejmują to zagadnienie w perspektywie formułowanych *de lege ferenda* postulatów nowego spojrzenia

na przedmiot prawa pracy, zwłaszcza przy uwzględnieniu koncepcji przekształcenia tej gałęzi prawa w szerszej pojmowane prawo zatrudnienia (zob. np. Gersdorf 2013). Założeniem przyjętym przez autora jest obowiązujący *de lege lata* dychotomiczny podział na stosunek pracy i pozapracownicze stosunki zatrudnienia. Punktem wyjścia rozważań szczegółowych jest ustawowe określenie stosunku pracy. W piśmiennictwie sformułowano uwagi krytyczne pod adresem obowiązującego określenia, zamieszczonego w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). Zwrócono uwagę, że prawo pracy nie potrafi zdefiniować wystarczająco precyzyjnie tej centralnej dla niego konstrukcji, przez co brakuje jednoznacznych podstaw do stwierdzenia, kto jest pracownikiem (Grzebyk 2015, s. 43). Problem ten przekłada się bezpośrednio na sferę stosowania prawa, co znajduje odzwierciedlenie w głosach praktyków, którzy wskazują, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie zapobiega trudnościom w kwalifikowaniu przypadków, w których dochodzi do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy (Serafinowska 2018, s. 91).

Konstruktywną dla niniejszych rozważań rolę odgrywa zarysowanie ewolucji sposobów definiowania stosunku pracy w polskim ustawodawstwie pracy. Przyjęcie perspektywy historycznoprawnej ułatwia identyfikację funkcji realizowanych przez normatywne określenie stosunku pracy. Wśród tych funkcji należy umieścić delimitację stosunku pracy oraz innych (niepracowniczych) form wykonywania pracy zarobkowej. Na tym tle można poszukiwać odpowiedzi na pytanie, czy obowiązujące określenie stosunku pracy czyni zadość funkcji delimitacyjnej oraz czy funkcja taka może być efektywnie pełniona przez tego typu rozwiązanie prawne.

1. Rys historyczny definiowania stosunku pracy w polskim ustawodawstwie pracy

Przegląd ustawowych określeń stosunku pracy w prawie polskim rozpoczynam od przepisów dwóch rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 roku: o umowie o pracę robotników (Dz.U. 2028, nr 35, poz. 324 ze zm., dalej: „r.u.p.t.”) oraz o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. 2028, nr 35, poz. 323 ze zm., dalej: „r.u.p.p.u.”). Przed przejściem do charakterystyki tych rozwiązań niezbędna jest uwaga, że posługiwano się w nich terminem „umowa o pracę”, nie zaś „stosunek pracy”. Dystynkcja w obrębie omawianych pojęć nie była w okresie międzywojennym równie wyraźna jak we współczesnej nauce prawa pracy; chociaż w większości wypowiedzi dostrzegano, że stosunek pracy może wynikać z różnych źródeł, w tym również aktu administracyjnego, jednak uznawano, że umowa jest „źródłem najważniejszym, a stosunki pracy z innych źródeł są zasadniczo upodobnione ze stosunków pracy wynikających z umowy” (Grzybowski 1947, s. 185). Natomiast w mniejszym zakresie rozróżniano między treścią stosunku pracy, stanowiącą kategorię szerszą (nadrzędną), oraz treścią umowy o pracę, co miało związek z rozpowszechnionym wówczas podziałem na umowne i ochronne prawo pracy (szerszej na temat tego podziału: Tomaszewska 2021, s. 227–232).

W tej sytuacji, biorąc ponadto pod uwagę partykularny charakter wskazanych aktów normatywnych, nie może dziwić, że ustawodawca skupił swoją uwagę na pojęciu umowy

o pracę, a nie stosunku pracy, co nie usuwa jednak tych rozwiązań poza pole zainteresowania niniejszych rozważań. W powołanych rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej zastosowano zasadniczo odmienną metodę definiowania umowy o pracę. W przepisie art. 1 r.u.p.p.u. posłużono się enumeracją pozytywną, włączając do kategorii pracowników umysłowych osoby zatrudnione na określonych stanowiskach lub wykonujące określony rodzaj czynności. Natomiast przepis art. 1 r.u.p.r. stwierdzał, że umowa o pracę robotników w rozumieniu tego aktu prawnego jest to „umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie”. Jego dopełnieniem był art. 2 r.u.p.r., w którym dokonano enumeracji negatywnej, stanowiąc, że robotnik jest pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem wskazanych w tym przepisie kategorii pracowników, w tym pracowników umysłowych.

Można zatem zwrócić uwagę, że określenia zamieszczone we wskazanych aktach prawnych pozostawały we wzajemnej relacji, co miało związek z ich celem podmiotowym, polegającym na wyróżnieniu kategorii prawnej robotnika i pracownika umysłowego. Uwydatniało to „wewnętrzna” funkcję tych określeń, związaną z rozróżnieniem podmiotowo wyodrębnionych kategorii w ramach ogólnego pojęcia stosunku pracy (umowy o pracę). Jednak z drugiej strony dostrzegano, że umowa o pracę robotnika, o której była mowa w art. 1 r.u.p.r., nie stanowi jedynej umowy, której przedmiotem jest wykonywanie pracy, podając przykład umowy o dzieło. Z tego względu niektóre wypowiedzi doktrynalne zwracały uwagę na potrzebę dookreślenia pojęcia „wykonywanie pracy”, stanowiącego element analizowanego przepisu. W tym kontekście wskazywano na zależność służbową pracownika, objęcie umową samej pracy, a nie jej rezultatu, oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka wyniku pracy (Bloch 1930, s. 4–5).

Określenie umowy o pracę zawarte w art. 1 r.u.p.r. może być uznane za pierwowzór art. 441 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 roku – Kodeks zobowiązań (Dz.U. 1933, nr 82, poz. 598 ze zm., dalej: „Kodeks zobowiązań”, „k.z.”). Przepis art. 441 k.z. stanowił zwięźle, że przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem. Uregulowanie umowy o pracę w części szczegółowej prawa zobowiązań, obok innych umów prawa cywilnego, było jednak aktem o doniosłym, systemowym znaczeniu, potwierdzając zobowiązaniowy charakter umowy o pracę oraz umacniając związki między prawem pracy i prawem cywilnym, co spotkało się zresztą ze zróżnicowanym przyjęciem doktryny prawa pracy (Święcicki 1949, s. 45).

Z punktu widzenia niniejszych rozważań na plan pierwszy wysuwa się konstatacja, że przepis art. 441 k.z. został skonstruowany na tych samych zasadach co przepisy otwierające jednostki redakcyjne Kodeksu zobowiązań poświęcone innym umowom zobowiązaniowym, co dotyczy w szczególności umów o świadczenie usług uregulowanych w tytule XI k.z. – umowy o dzieło, zlecenia, pośrednictwa, przechowania itd. Analogiczny układ został odtworzony w przepisach części szczegółowej ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks cywilny”, „k.c.”) z tą istotną różnicą, że regulacja umowy o pracę nie znalazła w tym kodeksie miejsca. Do czasu wejścia w życie odpowiednich przepisów ustawodawstwa pracy pozostawiono bowiem w mocy przepisy Kodeksu zobowiązań o umowie o pracę, w tym również art. 441 k.z. (zob. art. XII § 2 ustawy

z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny, Dz.U. 1964, nr 16, poz. 94 ze zm., dalej: „p.w.k.c.”).

Zadeklarowanie w art. XII § 1 p.w.k.c. odrębności Kodeksu cywilnego i ustawodawstwa pracy antycypowało kodyfikację prawa pracy. Przepis art. 22 § 1 k.p. przewidywał w jego pierwotnym brzmieniu, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład pracy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Struktura i treść tego przepisu nawiązywała zatem wyraźnie do art. 441 k.z. Należy jednak pamiętać o tym, że w pierwszym z przywołanych przepisów określono obowiązki stron stosunku pracy, nie zaś – jak poprzednio – umowy o pracę. Jak się wydaje, podstawowym powodem wprowadzenia tej zmiany było wyraźne uznanie, że źródłem stosunku pracy może być zarówno umowa, jak i enumeratywnie wymienione zdarzenia (czynności) pozaumowne (art. 2 k.p.).

Istnienie niepodważalnych – genetycznych i treściowych – związków między art. 22 § 1 k.p. i art. 441 k.z. czyni zasadnym odwołanie się do ustaleń nauki prawa cywilnego w kwestii przepisów zawierających tzw. ustawowe definicje umów nazwanych. Przyjmuje się zwykle, że w definicjach tych określone są elementy przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*) umów nazwanych. Zauważono jednak trafnie, że przedmiotowo istotne składniki czynności prawnej wymagają indywidualizacji przez strony zawierające daną umowę. Omawiane definicje legalne służą zatem do wskazania, czy zgrupowane przy nich przepisy będą mogły znaleźć zastosowanie do konkretnej zawartej przez strony umowy (Grzybowski 1965, s. 461–462). Określają one, według Alfreda Kleina, treść stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy, który nie musi być jednak określony w umowie w taki sposób, jak w przepisie zawierającym tzw. ustawową definicję, przy czym w poszczególnych przypadkach konieczne staje się uzupełnienie treści stosunku zobowiązaniowego przy odwołaniu się do innych przepisów (Klein 1972, s. 147–149).

Powyższe zapatrywanie nie pozostaje bez wpływu na sposób rozumienia art. 22 § 1 k.p., który odnosi się zresztą nie do umowy, lecz stosunku prawnego – stosunku pracy (odmiennie por. Barański 2012, s. 17). W treści umowy o pracę nie wskazuje się z reguły wszystkich elementów dookreślających zobowiązanie pracownika, zawartych w art. 22 § 1 k.p. (kierownictwa pracodawcy, wyznaczenia pracownikowi miejsca i czasu wykonywania pracy), które powinny znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach realizowanego stosunku prawnego. Stwierdzono ponadto, że przepis ten określa tylko główny zrąb treści stosunku pracy, obejmując z tego względu jedynie definicję cząstkową tego stosunku, której doprecyzowanie następuje na podstawie całego tekstu kodeksu (Kubot 1978, s. 18). Jak się wydaje, spojrzenie to nie straciło aktualności mimo nowelizacji omawianego przepisu. Wątpliwość nie przesądza jednak o tym, że w licznych wypowiedziach doktrynalnych jest mowa o definicji stosunku pracy – art. 22 § 1 k.p. (zob. Wagner 2006, s. 148). Z tych przyczyn terminologia ta, mimo podniesionych zastrzeżeń, jest stosowana również w niniejszym opracowaniu.

Przepis art. 22 § 1 k.p. uległ od czasu jego wejścia w życie dwukrotnym zmianom. Na mocy noweli z dnia 2 lutego 1996 roku (Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm.) doprecyzowano zobowiązanie pracownika, wprowadzając do niego element wykonywania pracy „pod kierownictwem pracy”. Dalsza modyfikacja nastąpiła ustawą nowelizującą z dnia 26 lipca 2002 roku

(Dz.U. 2002, nr 135, poz. 1146 ze zm.) i polegała na rozwinięciu dotychczasowej formuły przez dodanie słów „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę”. W piśmiennictwie podniesiono, że z punktu widzenia nauki prawa pracy zmiany te nie wniosły do pojęcia stosunku pracy nowych elementów konstrukcyjnych, albowiem od lat charakteryzowano stosunek pracy jako stosunek prawny, w którym pracownik wykonuje pracę podporządkowaną co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania (Gersdorf 2002, s. 20). Pełna analiza przyczyn i konsekwencji tych zmian musi uwzględniać jednak dalsze paragrafy art. 22 k.p., wprowadzone do tego przepisu na mocy wymienionych nowelizacji. Ustalono zatem (§ 1¹), że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a ponadto nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w powyższym przepisie (§ 1²). Również te regulacje nie mogą być uznane za zmianę o charakterze jakościowym. Co więcej, wydaje się, że zawarte w nich normy prawne mogły być wywodzone w poprzednim stanie prawnym z odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego o wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Brakuje również podstaw do upatrywania w treści art. 22 § 1² k.p. domniemania prawnego stosunku pracy, ponieważ przepis ten nie zawiera elementów charakterystycznych dla konstrukcji domniemania. Bezsprzecznie natomiast dodanie nowych jednostek redakcyjnych w art. 22 k.p., wraz z rozwinięciem charakterystyki zobowiązania pracownika, miało związek z nasilającą się od przełomu ustrojowego tendencją do wypierania zatrudnienia pracowniczego (umów o pracę) przez umowy cywilnoprawne. W tym kontekście warta odnotowania jest wypowiedź Waleriana Sanetry, który ocenił, że zmiana ta została podyktowana chęcią ochrony interesów pracowników i dobrze im służy. Autor ten zauważył jednak, że pozostawienie poza zakresem zobowiązania pracownika jego podległości pracodawcy korespondowało z rozszerzeniem podstaw prawnych nawiązania stosunku pracy i umożliwiała relatywizację oceny podporządkowania pracownika pracodawcy w poszczególnych rodzajach stosunków pracy (Sanetra 2022, s. 322).

Podsumowując zarysowane kierunki ewolucji ustawodawstwa pracy, należy podkreślić silny element kontynuacji łączący obecną treść art. 22 § 1 k.p. oraz ustawowe określenia umowy o pracę sięgające okresu międzywojennego. Wyrażane jest nawet stanowisko, że mimo nowelizacji tego przepisu nie uległ on w zasadzie zmianie od czasu jego wprowadzenia w połowie lat 70. ubiegłego wieku (Grzebyk 2015, s. 75). Jednakże rozbudowa określenia zobowiązania pracownika świadczy o tym, że ustawodawca dostrzegł problem uszczegółowienia właściwości tego zobowiązania. Podstawową przesłanką dokonanych zmian było dążenie do wyraźniejszej niż do tej pory delimitacji zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego, co znalazło równocześnie wyraz w treści art. 22 § 1² k.p.

Niniejsze rozważania byłyby narażone na zarzut niezupełności bez uwzględnienia tendencji kształtujących się w orzecznictwie sądowym, które feruje na tle konkretnych stanów faktycznych ocenę, czy zawiązany między stronami stosunek zatrudnienia ma cechy stosunku pracy. W tej dziedzinie konkurują ze sobą dwie metody – klasyfikacyjna i typologiczna. Według bardziej tradycyjnego ujęcia klasyfikacyjnego stosunek umowny może być przyporządkowany do określonego typu umowy nazwanej w razie wykazywania przez niego cech konstytutywnych ustalanych na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, które są traktowane jako

essentialia negotii. Natomiast metoda typologiczna zakłada, że cechy umów występujących w obrocie mają nie alternatywny i kontradyktoryjny, lecz stopniowalny charakter (Gawlik 1971, s. 16). Dana umowa może być kwalifikowana zatem jedynie przy uwzględnieniu jej podobieństwa do typu idealnego umowy, określanego na podstawie całokształtu przypisanych jej cech, przy czym duży stopień intensywności jednych cech kompensuje brak pozostałych z nich (Radwański 1977, s. 213).

W orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy dominuje od wielu dziesięcioleci metoda typologiczna (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia 1975 roku, I PRN 42/75, LEX nr 14292; z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775; z dnia 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209; z dnia 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, LEX nr 411051; postanowienie SN z dnia 26 listopada 2019 roku, I UK 355/19, LEX nr 3083028). W razie wątpliwości, czy zawarta została umowa o pracę czy też umowa cywilnoprawna (np. umowa o dzieło lub umowa o świadczenie usług – art. 750 k.c.), należy zatem ustalić, czy w treści umowy oraz sposobie jej wykonywania przeważają elementy charakterystyczne dla jednej z tych umów; w przypadku umowy o pracę badaniu podlega zatem występowanie i intensywność cech stosunku pracy. Podejście takie było obecne już przed kodyfikacją prawa pracy (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSPiKA 1965, poz. 253). Tendencja do posługiwania się metodą typologiczną, kontestowana jedynie przez nielicznych przedstawicieli doktryny (Musiała 2009, s. 107), nie uległa osłabieniu, lecz utrwaleniu pod rządami Kodeksu pracy, bez względu na kolejno przeprowadzane nowelizacje art. 22 k.p. Wśród cech stosunku pracy objętych weryfikacją na podstawie tej metody wymienia się liczne właściwości niemające odzwierciedlenia w treści powołanego przepisu, w szczególności obowiązek osobistego wykonywania pracy, obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności, pracowniczy obowiązek starannego działania, wykonywanie pracy kooperacyjnej (zespołowej) oraz ciągłość świadczenia pracy (zob. przegląd wypowiedzi orzecznictwa: Drozd 2011, s. 73–78). Z drugiej zaś strony konsekwencją tej koncepcji jest to, że w pewnych przypadkach mała intensywność lub wręcz niewystępowanie jednej z cech wynikających bezpośrednio z art. 22 § 1 k.p. nie stoi na przeszkodzie ustaleniu istnienia stosunku pracy, skoro inne cechy tego stosunku zaznaczają się w sposób wyrazisty, co może prowadzić *ad casum* do ogólnej oceny o wystarczającym podobieństwie do jego wzorcowego typu.

2. Funkcje pełnione przez ustawowe określenie stosunku pracy

Ukazanie normatywnego określenia stosunku pracy na tle historycznoprawnym jest punktem wyjścia do przedstawienia funkcji, które określenie to może pełnić w aktualnym stanie prawnym. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że w odróżnieniu od okresu przedkodyfikacyjnego obecna regulacja prawna została zamieszczona w akcie kodeksowym stanowiącym rdzeń odrębnej gałęzi prawa. Kodeks pracy nie reguluje, poza marginalnymi odniesieniami, tzw. cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia. Dlatego też wyróżniam funkcję wewnętrzną i zewnętrzną, pełnione przez normatywne określenie stosunku pracy. Funkcja wewnętrzna

określa przedmiot i zakres definiowanego stosunku prawnego, natomiast funkcja zewnętrzna służy delimitacji między stosunkiem pracy oraz innymi stosunkami zatrudnienia.

Odnosząc się do funkcji wewnętrznej, należy stwierdzić, po pierwsze, że przepis art. 22 § 1 k.p. pozwala na jednoznaczne rozstrzygnięcie, że stosunek pracy jest przedmiotem prawa pracy. Co więcej, jest to jedyny w Kodeksie pracy przepis „definiujący” stosunek prawny. Umocnia to przekonanie, że wśród stosunków prawnych prawa pracy stosunek pracy odgrywa rolę fundamentalną. Po drugie, wypowiedzi niektórych autorów mogą skłaniać do oceny, że ustawowe określenie stosunku pracy zamieszczone w art. 22 § 1 k.p. rozstrzyga o pojemności treściowej tego stosunku prawnego. W tym ujęciu regulacja ta pełni funkcję określającą zakres przedmiotowy (treściowy) stosunku pracy. Wśród aktualnych poglądów mieszczących się w tym nurcie należy odwołać się zwłaszcza do stanowiska Arkadiusza Sobczyka. Według tego autora treść stosunku pracy wyczerpuje się całkowicie w art. 22 § 1 k.p., z którego wynika, że jedynymi prawami pracownika są prawo do wynagrodzenia oraz prawo żądania dopuszczenia do pracy i otrzymywania pracy. Natomiast ustawowe prawa i obowiązki pracownika inne niż wynikające z art. 22 k.p. (zakaz wypowiedzania stosunku pracy, urlopy, odpawy, ochrona macierzyństwa itp.) nie stanowią treści stosunku pracy (Sobczyk 2015, s. 245–246, 257). Do tak pojmowanej funkcji art. 22 § 1 k.p. odnoszę się krytycznie. Pełne ustosunkowanie się do tej kwestii przekracza zakres niniejszego opracowania. Należy jednak przypomnieć trafne i nadal aktualne stwierdzenie Zdzisława Kubota, że definicja stosunku pracy zawarta w art. 22 § 1 k.p. ma charakter częściowy, wobec czego wymaga ona doprecyzowania na podstawie całego tekstu kodeksu, uwzględniając w szczególności treść art. 94 i 100 k.p. (Kubot 1978, s. 18–19). Nadanie art. 22 § 1 k.p. funkcji określającej w sposób redukcjonistyczny treść stosunku pracy stanowi, w mojej ocenie, efekt indukcyjnego rozumowania, dostosowującego pojmowanie instytucji prawa pracy do apriorycznego założenia o pluralizmie stosunków prawnych łączących strony stosunku pracy. Bardziej przekonujące jest zapatrywanie Waleriana Sanetry, który uważa, że omawiany przepis określa powinności stron stosunku pracy, stanowiące przedmiot zobowiązania, podlegające odróżnieniu od obowiązków stron, które są funkcjonalnie powiązane z zobowiązaniem lub spełniają inne cele, przy czym te pozostałe obowiązki wynikają ze szczegółowych przepisów prawa pracy (Sanetra 2022, s. 332–323).

Ustawowe określenie stosunku pracy może również pełnić funkcję rozgraniczającą typowe i nietypowe formy stosunku pracy. W tym ujęciu przepis art. 22 § 1 k.p. wymienia kierownictwo pracodawcy oraz wykonywanie pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jako cechy typowego (paradygmatycznego) stosunku pracy. Nie wyklucza to odmiennego ukształtowania cech tego stosunku w sytuacjach wymagających bardziej elastycznego podejścia (por. Gersdorf 2002, s. 20). W zbliżonym kierunku podąża jedna z proponowanych modyfikacji art. 22 § 1 k.p. Projekt ten zakłada wzbogacenie tej regulacji o zdanie drugie, zawierające odesłanie do przepisów przewidujących nawiązywanie stosunku pracy na warunkach wykazujących odstępstwa od tych jego właściwości, które zostały ukształtowane w zdaniu pierwszym (Mitrus 2020, s. 5).

Nakreślona we wcześniejszych rozważaniach linia rozwojowa art. 22 § 1 k.p. wskazuje jednak, że podstawowa funkcja tego przepisu polega na identyfikacji stosunku pracy przez

przypisanie mu cech odróżniających go od innych stosunków prawnych, co wedle przyjętych wyżej założeń stanowi wyróżnik funkcji zewnętrznej. Również w tym zakresie zaznaczyła się zarysowana wcześniej ewolucja, biorąca za punkt wyjścia stan prawny ukształtowany przez Kodeks zobowiązań. W tym akcie prawnym umowa o pracę była uregulowana obok innych umów nazwanych. W związku z tym znaczenie art. 441 k.z. mogło być ujmowane w sposób przyjęty tradycyjnie w gałęzi prawa cywilnego w odniesieniu do każdej umowy nazwanej, która stanowi przedmiot regulacji kodeksowej. Określenie ustawowe umożliwiało zatem ustalenie *essentia negotii* danej umowy. Pozwalało to na identyfikację konkretnej czynności prawnej (umowy nazwanej), do której odnosi się grupa przepisów wyodrębnionych we właściwej jednostce systematycznej kodeksu, regulujących daną umowę.

Kodyfikacja prawa pracy potwierdziła natomiast i umocniła na drodze normatywnej status stosunku pracy jako podstawowego stosunku prawnego odrębnej gałęzi prawa, odróżnianego od całej gamy stosunków (umów) cywilnoprawnych, których przedmiotem jest świadczenie usług lub szeroko rozumianej pracy. Z tego względu wyraźniejszy niż dotąd akcent padł na rozgraniczenie między stosunkami pracy i stosunkami cywilnoprawnymi, ujmowanymi w ramach wspólnej i przeciwstawnej stosunkowi pracy kategorii pojęciowej. Delimitacja ta wyeksponowała zatem podział dychotomiczny (według określenia Musiały 2009, s. 106). Dodatkowo zaostrzeniu tego podziału sprzyja to, że przepis art. 22 § 1 k.p. wysuwa na plan pierwszy nadrzędną kategorię pojęciową stosunku pracy (a nie umowy o pracę), w odróżnieniu od przepisów części szczegółowej Kodeksu cywilnego, które odwołują się do poszczególnych umów nazwanych. Przesłanki nawiązujące do tak sprecyzowanej funkcji delimitacyjnej stały się zasadniczym powodem nowelizacji dokonanych przez ustawodawcę w obrębie art. 22 k.p. po transformacji ustroju społeczno-gospodarczego. Wydaje się zatem, że funkcji tej nadaje się obecnie charakter pierwszoplanowy, co uzasadnia postawienie w dalszej części tego opracowania pytania, czy może być ona efektywnie realizowana za pomocą instrumentu, którym jest kodeksowe określenie stosunku pracy.

Wnioski

Przechodząc do ogólniejszych wniosków co do funkcji pełnionych przez ustawowe określenie stosunku pracy, należy wziąć pod uwagę nie tylko treść właściwych przepisów prawa, ale również zarysowane wyżej kierunki orzecznictwa sądowego. Z orzecznictwa tego wynika, że bez względu na ewolucję regulacji prawnej kwalifikacja konkretnego stosunku umownego pod kątem istnienia stosunku pracy następuje przy zastosowaniu preferowanej metody typologicznej. Przesądza to, w moim przekonaniu, o tym, że ustawowe określenie stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) może pełnić funkcję delimitacyjną jedynie w ograniczonym zakresie. Dokonanie oceny według założeń typologicznych łączy się bowiem z uwzględnieniem ogólnych i szczegółowych kryteriów, które podlegają następnie „ważeniu” w celu stwierdzenia, czy całokształt ustalonych cech oraz ich intensywność przemawia za istnieniem stosunku pracy. Próba włączenia wszystkich kryteriów w ramy określenia ustawowego byłaby trudna do przeprowadzenia. Po pierwsze bowiem, groziłoby to nadaniem przepisu formułującego takie

określenie charakteru nadmiernie kazuistycznego. Po drugie, rozszerzenie hipotezy art. 22 § 1 k.p. o kolejne właściwości stosunku pracy, dostrzegane w teorii i praktyce orzeczniczej, nie usunęłoby pytania, czy tak zmodyfikowane zestawienie ma walor kompletności. Ponadto zabieg taki nie rozwiązałby problemu znaczenia („wagi”) tych kryteriów w ramach procesu ewaluacyjnego prowadzonego według założeń typologicznych.

Z tych względów, mimo ograniczonej operatywności art. 22 § 1 k.p., opowiadam się za ostrożnym podejściem do modyfikacji tego przepisu, która miałaby polegać na włączeniu do niego kolejnych elementów definiujących podstawowe świadczenia (zobowiązania) stron stosunku pracy. Trafne, w mojej ocenie, pozostaje stanowisko, że definiując stosunek pracy, nie należy w treści definiensa zamieszczać całej wiedzy o danym zjawisku czy wymieniać wszystkich cech, które uważa się za istotne. Wystarczy poprzestać na wprowadzeniu cech najbardziej charakterystycznych (odróżniających), zaś o pozostałych, bardziej lub mniej istotnych cechach można mówić poza nawiasem definicji ustawowej (Kubot 1978, s. 23). Walor tej najbardziej istotnej cechy odróżniającej należy przyznać kierownictwu pracodawcy. Posłużenie się innymi właściwościami stwarza problemy nie mniejsze niż korzyści związane z taką operacją. Poprzestając na przykładach, można wskazać, że kryterium osobistego wykonania zobowiązania pracownika nie jest jednoznacznie rozumiane, zaś przyzwolenie w umowie na powierzenie przez pracownika wykonywania pracy osobie trzeciej może stanowić instrument służący zamazaniu pracowniczego charakteru stosunku zatrudnienia (Musiała 2009, s. 107, przyp. 11). Z kolei odwołanie się do ryzyka pracodawcy jest postrzegane w kategoriach opisu ukształtowania instytucji stosunku pracy (Pisarczyk 2008, s. 360). W związku z tym może ono odgrywać jedynie w ograniczonym stopniu rolę kryterium wpływającego na ocenę charakteru stosunku prawnego, określając raczej konsekwencje przyjęcia, że strony są związane stosunkiem pracy. Natomiast uwzględnienie w ramach obowiązującej treści art. 22 § 1 k.p. wykonywania pracy „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” jest trudne do uzgodnienia z treścią art. 29 § 1 pkt 2 k.p., który nadaje ustaleniu miejsca wykonywania pracy wymiar konsensualny (zob. Tomaszewska 2022, s. 236). Nie jest również jasne, z jakich względów element ten został wydzielony poza ramy kierownictwa pracodawcy, mającego osobne miejsce w ramach struktury art. 22 § 1 k.p.

Uważam zatem, że art. 22 § 1 k.p. pełni z jednej strony funkcję wewnętrzną, poprzez określenie zobowiązań stron stosunku pracy, wyznaczających treść świadczeń pracownika i pracodawcy, co nie jest jednak równoznaczne z wyczerpującym uregulowaniem treści tego stosunku. Jednocześnie przepis ten, wraz z dalszymi jego paragrafami, powinien zachować znaczenie w sferze delimitacji między stosunkiem pracy i stosunkami zatrudnienia niepracowniczego, pamiętając o tym, że zgodnie z powyższymi uwagami nie stanowi on w tym celu narzędzia wyłącznego. Odnosząc się natomiast do delimitacji wewnętrznej stosunku pracy, należy opowiedzieć się za pozostawieniem jej poza funkcjami realizowanymi w ramach tego przepisu. Określone w nim właściwości stosunku pracy, wśród których podstawowe znaczenie należy przypisać kierownictwu pracodawcy (podporządkowaniu pracowniczemu), powinny mieć wymiar na tyle uniwersalny, aby obejmowały jak najszersze spektrum stosunków pracy, nie wyłączając stosunków o charakterze nietypowym, zaś ewentualne wyjątki powinny być odrębnie uregulowane przez ustawodawcę.

Stwierdzono tutaj, że obecna treść art. 22 § 1 k.p. jest niedoskonałym narzędziem pełnienia przez ten przepis zewnętrznej funkcji delimitacyjnej. Istnieje wobec tego potrzeba zarysowania rozwiązań przełamujących obowiązujący schemat konstrukcyjny. Pierwszym z nich jest uregulowanie domniemania prawnego stosunku pracy. Niezależnie zarówno od racji przemawiających za takim rozwiązaniem, jak i argumentów uzasadniających odmienny punkt widzenia, niezmiernie istotny wydaje się sposób sformułowania podstawy takiego domniemania, co ewokuje potrzebę wnikliwych rozważań, na które brak miejsca w ramach niniejszego tekstu. Zasadne wydaje się jednak zwrócenie uwagi na jedną kwestię. Domniemanie stosunku pracy jest środkiem ułatwiającym sytuację dowodową strony korzystającej z tego instrumentu, natomiast wprowadzenie takiego rozwiązania nie modyfikuje *per se* właściwości istotnych przypisywanych stosunkowi pracy. Mogłoby ono jedynie podkreślać znaczenie tej właściwości, która zostałaby włączona do podstawy domniemania. Nie uchyla to możliwości przeprowadzenia dowodu przeciwnego, chyba że mamy do czynienia z domniemaniem niewzruszalnym. W razie podważenia takiego domniemania aktualna pozostaje konieczność całościowego rozważenia kryteriów świadczących o istnieniu (lub nieistnieniu) stosunku pracy, które – tak jak obecnie – będzie dokonywane na płaszczyźnie typologicznej. W tym sensie domniemanie stosunku pracy nie wprowadza zasadniczego przełomu w omawianej tutaj kwestii.

Do innego rodzaju refleksji skłaniają rozwiązania rekomendowane państwu członkowskim Międzynarodowej Organizacji Pracy w zaleceniu MOP nr 198 z dnia 15 czerwca 2006 roku dotyczącym stosunku pracy¹. W części II tego aktu określono środki prawne, które powinny rozważyć państwa członkowskie, aby ułatwić ustalenie stosunku pracy. W interesującym nas zakresie przewidziano uregulowanie w prawie wewnętrznym ogólnych warunków, które mają zastosowanie do ustalenia istnienia stosunku pracy, takich na przykład jak podporządkowanie lub zależność (część II, pkt 12 zalecenia), odróżniając takie rozwiązanie od określenia przez ustawodawcę krajowego szczególnych czynników decydujących o istnieniu tego stosunku, które zostały zestawione przykładowo w części II, pkt 13 zalecenia. W przepisie tym wyodrębniono kilkanaście przykładowych czynników, dzieląc je na odnoszące się do świadczenia pracy (m.in. wykonywanie zgodnie z instrukcjami i pod kontrolą drugiej strony; zintegrowanie pracownika z organizacją przedsiębiorstwa; określony czas trwania i ciągłość świadczenia pracy; dostarczenie narzędzi, materiałów i maszyn przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana) oraz dotyczące wynagradzania za pracę. Na tym tle nasuwa się refleksja, że art. 22 § 1 k.p. odzwierciedla metodę, którą przewidziano w pkt 12 zalecenia. Natomiast zastosowanie metody, o której mowa w pkt 13 mogłoby polegać – w mojej ocenie – na zamieszczeniu w Kodeksie pracy odrębnego przepisu przewidującego, że przy ustaleniu istnienia stosunku pracy uwzględnia się określone przez ustawodawcę kryteria, charakteryzujące się wyższym poziomem szczegółowości i konkretności w porównaniu z ogólnymi cechami definicyjnymi określonymi w art. 22 § 1 k.p. Wydaje się, że kryteria te mogłyby być wymienione w formie otwartego katalogu. Przepis taki nie miałby charakteru domniemania stosunku pracy. Nie wykluczałby też odwoływania się do typologicznej koncepcji ustalenia stosunku pracy, lecz zawierałby bardziej szczegółowe wskazania co do jego cech charakterystycznych, które

¹ Źródło: <https://archiwum.mrips.gov.pl/prawo-pracy/miedzynarodowa-organizacja-pracy-mop/>.

powinny służyć pomocą stronom nawiązującym stosunek zatrudnienia, a przede wszystkim organom stosującym prawo. Tego typu rozwiązanie nie jest poparte tradycją prawną w polskim ustawodawstwie pracy. Istnieje też obawa, że nie zapobiegnie ono powstaniu wątpliwości podobnych do tych w rozważanym wariantcie rozszerzenia cech stosunku pracy w ramach regulacji art. 22 § 1 k.p. Mimo to wydaje się, że propozycja taka nie powinna być *a limine* odrzucona, lecz zasługuje na bardziej wnikliwe rozważenie.

Bibliografia

- Barański M. (2012) *Nienazwane umowy o świadczenie pracy na gruncie prawa pracy*, „Rejent”, nr 11.
- Bloch J. (1930) *Kodeks pracy*, Warszawa.
- Drozd A. (2011) *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Gawlik B. (1971) *Pojęcie umowy nienazwanej*, „Studia Cywilistyczne”, t. 17.
- Gersdorf M. (2002) *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Gersdorf M. (2013) *Prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Grzebyk P. (2015) *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Warszawa.
- Grzybowski S. (1965) *Sprzedaż a dostawa w nowym kodeksie cywilnym*, „Państwo i Prawo”, z. 10.
- Grzybowski S.M. (1947) *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków.
- Klein A. (1972) *Pojęcie umowy i stosunku zobowiązaniowego kontraktacji według Kodeksu cywilnego*, „Studia Cywilistyczne”, t. 19.
- Kubot Z. (1978) *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław.
- Mitrus L. (2020) *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Musiąła A. (2009) *Granice pomiędzy umową o pracę a umową o świadczenie usług. Glosa do wyroku SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 2.
- Pisarczyk Ł. (2008) *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa.
- Radwański Z. (1977) *Teoria umów*, Warszawa.
- Sanetra W. (2022) *W sprawie klasyfikacji obowiązków stron stosunku pracy* [w:] A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek (red.), *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, Wrocław.
- Serafinowska B. (2018) *Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy przeciw ukrywaniu zatrudnienia pracowniczego* [w:] S. Kowalski, Z. Kubot (red.), *Przeciwdziałanie niedopuszczalnym formom zatrudnienia*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2015) *Wolność pracy i władza*, Warszawa.
- Święcicki M. (1949) *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa.
- Tomaszewska M. (2021) [w:] K.W. Baran (red.), *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 14).

Tomaszewska M. (2022) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa.
Wagner B. (2006) *Stosunek pracy i jego treść* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNC 1965, nr 9, poz. 157.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 roku, I PRN 42/75, LEX nr 14292.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, LEX nr 411051.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2019 roku, I UK 355/19, LEX nr 3083028.

Akty prawa

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 roku o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz.U. 2028, nr 35, poz. 323 ze zm.
Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 roku o umowie o pracę robotników, Dz.U. 2028, nr 35, poz. 324 ze zm.
Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 roku – Kodeks zobowiązań, Dz.U. 1933, nr 82, poz. 598 ze zm.
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny, Dz.U. 1964, nr 16, poz. 94 ze zm.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.
Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm.
Ustawa z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2002, nr 135, poz. 1146 ze zm.