

DR DANUTA KLUCZ

Umowa o pracę

**Kompendium wiedzy,
które musisz znać**



BODiE
Grupa SGB

Korekta merytoryczna
radca prawny Monika Czekanowicz

Korekta językowa
Dominika Sklepik

Korekta techniczna, adiestacja
Dominika Sklepik

Projekt okładki
Jan Ślusarski

Wszelkie prawa, łącznie z prawem do reprodukcji tekstów w całości lub części, w jakiejkolwiek formie – bez zgody wydawcy – zastrzeżone.

Wszystkie znaki znajdujące się w publikacji są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

© Copyright by Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji Sp. z o.o.
z siedzibą w Poznaniu, 2019

ISBN 978-83-948517-8-1

Kontakt dla reklamodawców: wydawnictwo@bodie.pl

Wydawca
Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji Sp. z o.o.
ul. Mielżyńskiego 20, 61-725 Poznań
www.bodie.pl
T.: +48 61 42 37 210
F.: +48 61 42 37 107
E.: wydawnictwo@bodie.pl

Objętość ark. wyd.: 9,94
Publikację złożono fontami Calibri, ClarendonBlkEU, Lato
Projekt, skład i łamanie: Ten. studio graficzne, www.tenstudio.pl

Spis treści

Pierwsze myśli 9

Wprowadzenie 11

Rozdział I.

Osoблиwość stosunku pracy na tle stosunków zobowiązaniowych 15

1. Uwagi wprowadzające 15
2. Stosunek pracy w ujęciu art. 22 § 1 Kodeksu pracy 16
3. Podstawowe cechy stosunku pracy 18
4. Kierunki przemian stosunku pracy 23
5. Zobowiązaniowa koncepcja stosunku pracy 25

Rozdział II.

Zasada swobody umów w świetle art. 3531 KC 27

1. Istota wolności umów w stosunkach zobowiązaniowych 27
2. Ograniczenia zasady swobody w stosunkach zobowiązaniowych 31
 - 2.1. Sprzeczność z naturą stosunku prawnego 33
 - 2.2. Sprzeczność z przepisami ustawy 35
 - 2.3. Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego 36

Rozdział III.

Pojęcie, podmioty i forma umowy o pracę 40

1. Charakter prawny umowy o pracę na tle innych podstaw stosunku pracy 40
 - 1.1. Typologia stosunków pracy 40
 - 1.2. Pojęcie i charakter umowy o pracę 42
2. Podmioty umowy o pracę 46
 - 2.1. Pojęcie i koncepcja pracodawcy 47
 - 2.2. Zasady reprezentacji pracodawcy 50
 - 2.3. Kodeksowa definicja pracownika 53
 - 2.4. Problem zdolności pracowniczej 54
3. Forma umowy o pracę i skutki jej niedopełnienia 56

Rozdział IV.

Kodeksowy katalog umów o pracę 61

1. Klasyfikacja umów o pracę 61
2. Tryb zmiany rodzaju umowy o pracę 64
3. Rodzaje umowy o pracę w świetle art. 25 KP 69
 - 3.1. Umowa o pracę na okres próbny 69
 - 3.2. Umowa o pracę na czas nieokreślony 72
 - 3.3. Umowa o pracę na czas określony 74
 - 3.4. Umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika 80

Rozdział V.

Kształtowania podstawowej treści umowy o pracę 86

1. Zakres pojęciowy treści umowy o pracę 86
2. Elementy obligatoryjne umowy o pracę w świetle art. 29 § 1 Kodeksu pracy 87
 - 2.1. Rodzaj pracy 90
 - 2.2. Charakter prawny szczegółowego zakresu czynności 94
 - 2.3. Miejsce wykonywania pracy 100
 - 2.4. Wynagrodzenie za pracę i jego składniki 104
 - 2.5. Wymiar czasu pracy 113
 - 2.6. Termin rozpoczęcia pracy 115

Rozdział VI.

Fakultatywne elementy umowy o pracę 118

1. Uwagi wprowadzające 118
2. Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę 119
3. Zakres autonomii stron w sferze płacowej 123
4. Pozostałe dodatkowe warunki umowne 127
5. Klauzule autonomiczne i umowy dodatkowe 130

Rozdział VII.

Autonomia pracownika i pracodawcy w świetle art. 18 i 300 Kodeksu pracy 138

1. Uwagi wprowadzające 138
2. Zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 KP) 140
3. Zasada równego traktowania jako wyznacznik swobody stron 144
4. Subsidiarne stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 KP) 146
5. Kwestia dopuszczalności zawierania drugiej umowy o pracę 152
6. Problemy wokół umów cywilnoprawnych 155

Bibliografia 159

Literatura 159

Piśmiennictwo 163

Wykaz aktów prawnych 169

Ustawodawstwo polskie 169

Ustawodawstwo unijne 169

Wykaz skrótów 171

Know how – Jak odczytywać przypisy 175

Pierwsze myśli

Współczesny człowiek jest wyczulony na przestrzeganie wobec siebie podstawowych praw i wolności zapisanych już na przykład w **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10.12.1948 r.**: „Każdy rodzi się wolny, równy w godności i prawach”. Co więcej, z Deklaracji wynika, że są one niezbywalne i w równym stopniu stosowane wobec każdego. Problem tylko w tym, że to co jest bezdyskusyjne na płaszczyźnie norm ogólnych, napotyka na rozmaite zastrzeżenia i ograniczenia przy ich konkretnym wdrażaniu. Niemal od razu przychodzi na myśl refleksja, że między innymi wolność nie może mieć charakteru absolutnego i nie może być zgody na podejmowanie działań, które stoją w sprzeczności z równie chronionym obszarem wolności drugiego człowieka. Rozgraniczaniu tych często sprzecznych i konfliktowych sytuacji mają służyć w życiu społecznym przepisy prawa. Jest to szczególnie istotne w sytuacji, gdy partnerzy pozostający z sobą w prawnej relacji, są w jakimś sensie zobowiązani do stabilnej współpracy o długotrwałym charakterze.

POWSZECHNA
DEKLARACJA
PRAW CZŁOWIEKA
Z 10.12.1948 R.

Z powyższej ogólnej refleksji wynika, że zasługują na baczną uwagę rozważania w dziedzinie, w której podejmuje działania większość dorosłych ludzi, tzn. obszarze zatrudnienia, a mówiąc ściślej – w sferze stosunków pracy. Ten obszar stosunków społecznych reguluje prawo pracy, nie bez racji określane mianem „prawa dnia codziennego”. Książka poświęcona swobodzie stron, to jest pracodawcy i pracownika i analizująca przysługującą im możliwość różnorodnych ustaleń od momentu zawierania umowy o pracę i dalej przez cały czas trwania stosunku pracy, mieści się w całości w tak zakreślonym obszarze zainteresowań nauki prawa pracy. Co więcej, dotyczy zasadniczych kwestii ustawodawstwa pracy i racjonalności zatrudnienia.

ART. 300
KODEKSU
PRACY

W książce pani dr Danuty Klucz interesujące i zrazem inspirujące do dalszych przemyśleń jest przyjęta koncepcja ukazania rozwiązań z zakresu prawa pracy na tle koncepcji cywilistycznej, ściślej stosunków zobowiązaniowych. Ten zasadniczy wątek, który przewija się przez treść wszystkich rozdziałów stanowi udaną i inspirującą próbę ukazania wzajemnego oddziaływania cywilistycznego prawa zobowiązań na rozstrzygnięcia na kanwie prawa pracy. Nie jest to sprawa prosta i oczywista. Z jednej strony mamy do czynienia z nadal obowiązującym – o czym się niekiedy zapomina – **art. 12** przepisów wprowadzających Kodeks cywilny z 23.04.1964 r., który w par. 1 stanowi, że Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy. W tym przepisie upatruje się normatywnego podkreślenia odrębności prawa pracy od prawa cywilnego. Z drugiej strony art. 300 Kodeksu pracy pozwala na stosowanie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego, jeżeli te ustalenia nie są sprzeczne z zasadami i prawem pracy. Z tych też powodów – nie bez racji – sporo uwagi zajmuje w książce ukazanie przydatności sztandarowej zasady swobody umów wynikającej z **art. 353¹ Kodeksu cywilnego** w regulacji stosunku pracy, a także

ART. 12 KC

ART. 353¹
KODEKSU
CYWILNEGO

ART. 18 KP

ewentualnych ograniczeń jej zastosowania w zetknięciu się z główną funkcją prawa pracy, to jest funkcją ochronną. Ta ostatnia wynika między innymi z **art. 18 Kodeksu pracy** – z zasady uprzywilejowania pracownika.

Omawiana książka ma także przede wszystkim walor praktyczny. Może być przydatna i pomocna osobom zawodowo stosujących i studiujących prawo pracy, ale też dla tych wszystkich, którzy chcieliby lepiej poznać swoją sytuację pracowniczą lub znaleźć odpowiedź na rozstrzygnięcie aktualnego sporu. Temu celowi dobrze służy przejrzysty podział treści na poszczególne rozdziały. I tak dwa pierwsze rozdziały można zaliczyć do tzw. części ogólnej, o dużym ładunku rozważań teoretycznych z zakresu nauki prawa pracy. W kolejnych częściach książki są szczegółowo analizowane rodzaje umów o pracę, możliwości wyboru formy umowy i obszernie przedstawione poszczególne postanowienia treści umowy o pracę, o charakterze obligatoryjnym i fakultatywnym.

Na zakończenie trzeba podkreślić oparcie rozważań na aktualnym stanie prawnym, co więcej z zasygnalizowaniem ewentualnych zmian wynikających z zapisów projektu indywidualnego Kodeksu pracy. Autorka wykonała niemal benedyktyńską pracę przy wyszukiwaniu i wykorzystaniu znaczącego dorobku orzecznictwa sądowego i literatury. Zachęcam do lektury.

dr Bogdan Trepiński

Wprowadzenie

Ustawodawca określił w Kodeksie pracy jedynie atrybuty umowy o pracę i stworzył niezbędny grunt oraz ramy do modelowania przez strony jej treści zgodnie z ich wolą. Jak trafnie zauważa Janusz Wiśniewski jest ona „synonimem ułożenia sobie stosunków pracy”¹. Toteż umowa o pracę jest w pewnym sensie refleksem różnych motywacji, oczekiwań i celów, które strony zakładają realizować poprzez nawiązanie ze sobą konkretnej więzi prawnej. Nie sposób tym samym wyobrazić sobie sztywnego szablonu umowy, do którego strony nie mogłyby wnieść „własnego wkładu”, decydując jedynie o jej zawarciu bądź nie. Wola pracownika i pracodawcy zyskuje jednak nowy wymiar w dzisiejszych czasach, a więc w dobie wyspecjalizowanej wiedzy, profesjonalizmu, innowacyjności oraz dynamicznie rozwijającej się techniki i technologii informatycznej, których skądinąd naturalną konsekwencją jest znacznie bardziej rozwinięta niż niegdyś przedsiębiorczość człowieka, jego świadomość życiowych priorytetów oraz oczekiwań stron wiążących się węzłem prawnym.

W obecnych uwarunkowaniach na stosunki pracy zdają się najintensywniej oddziaływać dwa czynniki, które skądinąd wpisują się w ogólne trendy zmian cywilizacyjnych i społecznych. Z jednej strony, lansuje się bowiem takie pojęcia jak specjalizacja i kreatywność, które trafnie Andrzej Marian Świątkowski traktuje jako cechy charakterystyczne współczesnych stosunków pracy². Cecha ta sprzyja tworzeniu w ramach różnych specjalizacji coraz liczniejszej grupy pracowników kreatywnych i mobilnych, wyznaczających wysokie standardy pracy, w której tradycyjne ujęcie podporządkowania ustępuje na rzecz znacznie szerszej autonomii tych pracowników.

Z drugiej strony, nie da się nie zauważać zjawiska zdominowania procesów pracy automatyką, procedurami i tzw. sztuczną inteligencją. Uwypukla ono cechę automatyzmu pracy, gdyż sposób jej świadczenia w wielu przypadkach, to już nie kwestia dyrektyw przełożonych. Zautomatyzowanie pracy pozostawia bowiem mniej miejsca na kierownictwo pracodawcy, jak i własne wybory czy koncepcje pracowników. Przestrzeń samodzielności coraz ściślej wypełnia zaś „sztuczna inteligencja”, a podporządkowanie z dyrektyw przełożonych zmienia swój kierunek na funkcje i polecenia pochodzące z programów informatycznych i różnych elektronicznych aplikacji oraz szczegółowo opisanych instrukcji i procedur. W konsekwencji tradycyjne podporządkowanie pracownicze, które było sztandarową cechą stosunków pracy, dziś przeżywa swoistą ewolucję, a w przyszłości w takiej postaci może być już zarezerwowane tylko do niektórych rodzajów pracy.

Powyższe spostrzeżenia nie pozostają bez znaczenia, tak dla sfery podejmowania decyzji o wyborze podstawy zatrudnienia, jak i procesu kreowania treści umowy o pracę, jeżeli na takową formę strony się zdecydują. W tym drugim przypadku, który stanowi przedmiot niniejszych rozważań, przepisy prawa nie wymieniają rodzaju

¹ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa – Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2010, s. 41.

² Świątkowski A. M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 55.

prac, dla których jest zarezerwowana umowa o pracę. **Z jednej strony, uwypukla to autonomię stron w zakresie wyboru formy zatrudnienia, z drugiej strony wynika to z tego, że o dopuszczalności, a najczęściej konieczności wyboru umowy o pracę decyduje sposób i warunki wykonywania pracy, a nie jej rodzaj**³.

Należy podkreślić, że dana stronom swoboda jest sprzężona z zasadniczą funkcją umowy o pracę, która czyni ją jednym z najistotniejszych „instrumentów”, pozwalających dostosowywać prawo pracy do zmieniających się warunków gospodarczych i społecznych, a więc tym samym uelastyczniać je w niezbędnym zakresie i nadawać w tym duchu kształt indywidualnym stosunkom pracy⁴. Ludwik Florek formuje dalej idący wniosek, że bez zwiększenia roli umowy, a zwłaszcza umowy o pracę dalszy rozwój prawa pracy nie jest możliwy⁵.

ART. 353¹ KC

W niniejszym opracowaniu, nie bez powodu w centrum uwagi usytuowana została zasada swobody umów uregulowana w **art. 353¹ Kodeksu cywilnego**. Niezależnie bowiem od zmieniających się uwarunkowań i postępu techniki, zasada ta stanowi fundament kreowania wszelkich stosunków zobowiązaniowych, w tym także stosunków pracy, będąc zarazem jednym z „(...) istotnych elementów przedmiotowych wolności działalności gospodarczej w konstytucyjnym rozumieniu tego terminu”⁶. Jak słusznie zauważa Michał Raczkowski korzystanie z tej zasady jest nieodzowne, gdyż w prawie pracy nie wypracowano na jego użytek samodzielnej zasady wolności umów⁷.

Z wolności kontraktowej, jak trafnie wskazuje się w literaturze, wynika z jednej strony większy respekt dla woli stron nawiązujących stosunki prawne, a z drugiej odpowiedzialność za następstwa podejmowanych decyzji, co w przypadku pracownika i pracodawcy oznacza przyjęcie na siebie odpowiedzialności za kształtowanie warunków zatrudnienia i wzajemnych zobowiązań.⁸ Określenie przestrzeni dla kontraktowania umów o pracę, nie może jednak odbywać się w oderwaniu od działania ochronnej funkcji prawa pracy, która stanowi przewodni motyw powstania i rozwoju tej dziedziny prawa. Wszakże wskutek zmiany uwarunkowań społeczno-gospodarczych oraz postępu cywilizacyjnego i technicznego, funkcja ta nieustannie ewoluuje, co z natury rzeczy nie pozwala wyznaczyć raz na zawsze sztywnych ram dla autonomii stron umowy o pracę. Już samo przywołanie w niniejszym opracowaniu bogatego dorobku orzecznictwa uzmysławia, iż kreśląc ramy swobody stron umowy o pracę nie sposób wykonać to za pomocą prostych linii, lecz trzeba uwzględnić lic-

³ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 41.

⁴ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 42.

⁵ Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 343 za J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 42.

⁶ Pogląd taki wyraził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 7.05.2001 r. (K 19/00), OTK 2001, nr 4, poz. 82 za Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 43.

⁷ Raczkowski M., *O podporządkowaniu autonomicznemu – krytycznie*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 133.

⁸ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 46.

ne „wybrzuszenia”, które z jednej strony są efektem wymaganej elastyczności prawa pracy, a z drugiej wynikają z rozmaitych okoliczności konkretnych przypadków.

Nie ulega wątpliwości, że cywilna zasada kontraktowania nadal stanowi pożyteczną i nieodzowną regulację, która ma zapewnić pracodawcy i pracownikowi możliwość układania wzajemnej więzi prawnej według ich woli, wszakże z zastrzeżeniem osobliwości stosunku pracy. Dlatego też omawianiu tytułowego zagadnienia często towarzyszyć będzie ta fundamentalna zasada zobowiązań, której stosowanie w prawie pracy jest powszechnie akceptowane, zarówno w doktrynie jak i w judykaturze, głównie w sprzężeniu z regulacją dwóch przepisów, tj. **art. 18 i art. 300 KP**. Obie wymienione regulacje będą przedmiotem rozważań podjętych w ostatnim rozdziale, przy czym art. 18 KP wyrażający zasadę uprzywilejowania pracownika z uwagi na to, że nie jest jednolicie postrzegany w kontekście wolności kontraktowej, będzie poddany szerszej analizie.

ART. 18 I ART. 300 KP

Celem niniejszych rozważań będzie natomiast ustalenie granic dopuszczalności powoływania się na zasadę wolności umów w obszarze nawiązywania i kształtowania treści umowy o pracę, zważywszy na ochronne normy prawa pracy, które poza ograniczeniami wynikającymi z **art. 353¹ Kodeksu cywilnego** pełnią funkcję dodatkowego „weryfikatora” tej swobody w prawie pracy. Dla osiągnięcia powyższego celu, analiza tytułowego zagadnienia zostanie zbadana w czterech obszarach wolności umów, tj.:

ART. 353¹ KC

- 1) **wyboru kontrahenta umowy,**
- 2) **wyboru formy i rodzaju umowy,**
- 3) **swobody formułowania podstawowej treści umowy o pracę,**
- 4) **autonomii stron w zawieraniu dodatkowych umów i klauzul autonomicznych.**

Nie byłoby jednak wystarczające zestawienie zasady wolności umów z jednej strony i zasady ochrony pracowniczej z drugiej, tylko po to, aby ustalić obszary ich działania. Z kolei kreślenie sztywnych granic stosowania obu zasad, wydaje się z góry zabiegiem mało użytecznym, gdyż zmiany warunków rynkowych będące procesem nieprzerwanym oraz dynamiczny rozwój we wszystkich sferach życia, a także wzbo-
gacany w odpowiedzi na te zmiany dorobek orzecznictwa, uniemożliwiają uchwycenie właściwego momentu dla rozstrzygnięcia tej kwestii. Granice autonomii stron, aby umowa o pracę mogła spełniać swoją podstawową funkcję muszą zresztą pozostać elastyczne. Wszystko to inspiruje raczej do oceny przydatności wypracowanych dotąd poglądów oraz zrewidowania ich pod kątem zmieniających się przepisów prawa i uwarunkowań, a w razie potrzeby przyjęcia nowych tez i ich argumentacji w zakresie stosowania cywilnej zasady kontraktowania w prawie pracy.

Uzasadnieniem do podjęcia tytułowego tematu jest także to, że ustawodawca poprzez dokonane i prognozowane zmiany w Kodeksie pracy zdaje się raczej wykazywać tendencję do kontynuowania procesu uelastyczniania prawa pracy poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań. Tymczasem zastanowienia wymaga, czy zakorzeniony w zasadzie wolności umów naturalny „mechanizm korygujący” granice

swobody pracownika i pracodawcy stosownie do zmieniających się warunków, nie jest wystarczający przynajmniej w jakimś zakresie, aby zapewnić pożądaną elastyczność w realizacji podstawowej funkcji umów o pracę. Należy bowiem zgodzić się ze stwierdzeniem, że w racjonalnym korzystaniu z umów o pracę kryją się duże korzyści i możliwości, które powinny być doceniane zarówno przez pracodawców jak i pracowników⁹. Ta elastyczność i racjonalność umów o pracę to także cechy, które mogą i powinny stanowić istotny mechanizm w niwelowaniu zjawisk będących skutkiem ubocznym niewłaściwego rozumienia i korzystania przez strony z atrybutów kontrahentów zobowiązań wynikających ze stosunku pracy.

Książka ta w równym stopniu może zainteresować pracodawców i pracowników. Z uwagi na powszechność prawa pracy oraz szerokie zastosowanie umowy o pracę, może służyć ona jako wsparcie dla każdej firmy i instytucji zatrudniającej pracowników, niezależnie od formy organizacyjno-prawnej i profilu prowadzonej działalności. Może ona być również pomocą dydaktyczną i stanowić podłoże konfrontacji różnych poglądów dla praktyków prawa. Praktycznym walorem książki jest bogate orzecznictwo sądowe i piśmiennictwo dotyczące wielu problematycznych kwestii. Niniejsza książka ani nie wyczerpuje wszystkich aspektów zagadnienia swobody stron umowy o pracę ani też nie zamyka dyskusji na ten temat. Wszakże kontynuacja problematyki, ze względów objętościowych, możliwa jest już tylko w ramach odrębnego opracowania.

⁹ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 42.

Rozdział I.

Osobliwość stosunku pracy na tle stosunków zobowiązaniowych

1. Uwagi wprowadzające

Nie jest niczym odkrywczym stwierdzenie, że w naturę prawa pracy na trwałe wpisana jest ochrona pracownika uznawanego nadal za słabszego partnera w ramach stosunków nawiązywanych z pracodawcą. Tytułowe zagadnienie usprawiedliwia jednak przypomnienie tej znamiennej i zasadniczej funkcji prawa pracy, która jest cechą „genetyczną” tej dziedziny prawa, przesądzając niegdyś o jej autonomii i rozwoju. I bynajmniej nie podważają tego, ani wyraźny „przeskok” z dawnej postaci robotniczego (socjalnego) prawa pracy (pojęcia te pojawiały się w szczególności w literaturze okresu międzywojennego poprzedniego stulecia)¹⁰ do jego współczesnego modelu, ani też dalsze poszukiwania w tej płaszczyźnie nowatorskich rozwiązań regulacyjnych. Uwaga ta jest szczególnie aktualna w kontekście prowadzonych od jakiegoś czasu dyskusji, w epicentrum których są kwestie związane z przemianą stosunku pracy, wysuwaną teorią szerzej rozumianego prawa zatrudnienia¹¹ czy dalszym procesem liberalizacji prawa pracy i jego ponadnarodowym charakterze¹².

Aktywnie wpisuje się w te poszukiwania orzecznictwo sądowe, które towarzysząc ewolucji tej dziedziny prawa od jej korzeni aż do współczesności, akcentuje nowe spojrzenie na podstawowe funkcje prawa pracy. Naprzeciw temu wychodzi wreszcie sam ustawodawca, który za sprawą nowych pojęć i regulacji prawnych odświeża skostniałe niekiedy konstrukcje prawa pracy. Na koniec wspomnieć wypada o tym, co jeszcze pozostaje w sferze projektowania, a już stało się przyczynkiem do ożywionych dyskusji, wywołując reperkusje, tak w środowiskach pracodawców jak i pracowników.

Wprowadzając do tematu warto także zwrócić uwagę na zmiany wynikające z „transformacji pracy podporządkowanej”, które uchwycił w swej publikacji J. Wiśniewski i usytuował, tak po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Z wielu ciekawych spostrzeżeń autora dość przywołać choćby te, które przekonują o rosnącej świadomości pracodawców i budowanej na niej zdolności wypracowywania wspólnych celów oraz wytworzenia poczucia ich doniosłości i identyfikowania się z nimi przez pracowników. Autor spina to wszystko nadrzędnym stwierdzeniem, że jest to kluczem do rozwoju każdej działalności¹³. Z kolei zmiany po stronie pracowników

¹⁰ Zob. Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.

¹¹ Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, nr 4, s. 8 za J. Wratny, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 43–44.

¹² Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 32–33.

¹³ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 28.

J. Wiśniewski wiąże w szczególności z rozwojem innowacyjności i kreatywności czy promocją przedsiębiorczości człowieka i inwestowania w siebie¹⁴.

Co prawda powyższe uwagi nie zamykają się w pojęciu stosunku pracy i dotyczą kwestii wykraczających nawet poza obszar prawa pracy, to jednak obserwowane zmiany nie pozostają bez znaczenia dla tytułowego zagadnienia. Pracownik i pracodawca nawiązując ze sobą stosunek prawny nie są bowiem „odizolowani” od wpływu czynników i bodźców pochodzących z różnorodnych źródeł, które wpierw kształtują ich świadomość i motywacje, a dopiero później znajdują konkretny wyraz w woli wyrażonej w umowie o pracę.

Wspomniany wyżej dynamizm prawa pracy nie oznacza wszakże, że „wyzbywa się” ono swoich osobliwych atrybutów. Toteż nadal kluczowym pojęciem prawa pracy jest stosunek pracy, a umowa o pracę jako jedna z podstaw jego nawiązania nie traci na popularności, co uwydatnia choćby niestąbnące zainteresowanie nią ze strony ustawodawcy. Jednak to, co nadaje umowie o pracę tę właściwą wartość wynika z przekonania, że choć ustawodawca zapewnia w ustawach minimalne standardy ochrony stosunku pracy, **to rzeczywistym twórcą treści tego stosunku są strony nawiązujące ze sobą więź prawną.**

Nie ulega wątpliwości, że fundament każdej umowy o pracę stanowi autonomia woli stron, której urzeczywistnienie sprowadza się do swobodnych wyborów i decyzji w szczególności w zakresie zawarcia umowy, wyboru jej rodzaju i kontrahenta, kreowania treści umowy i uzgodnienia czasu obowiązywania¹⁵. Uzasadnia to podkreślenie z jeszcze większym przekonaniem doniosłej roli stron w kształtowaniu treści indywidualnej więzi prawnej, nie zapominając przy tym o podstawowej funkcji umów o pracę w procesie rozwoju dziedziny prawa, która jest źródłem ich prawnej regulacji. Wszakże w czasach naznaczonych natężoną zmiennością niemal we wszystkich dziedzinach życia współ ze słabnącą rolą specyficznych źródeł prawa pracy (w szczególności układów zbiorowych pracy), swoboda stron domaga się szczególnej dojrzałości stron i poniekąd przyjęcia na siebie odpowiedzialności za realizację tej podstawowej funkcji umów o pracę.

2. Stosunek pracy w ujęciu art. 22 § 1 Kodeksu pracy

Teresa Liszcz, odnosząc się do natury stosunków pracy wyraża znamienne spostrzeżenie, że w przypadku tego rodzaju stosunków jest to odstępstwo od klasycznej formuły cywilnego zobowiązania wzajemnego na rzecz osobliwości stosunku pracy i wynikającej z niej bardziej zależnej od siebie więzi stron¹⁶. **Potwierdza to już wcześnie orzecznictwo sądowe, w którym przyjmowano, że z obowiązku tego wynika wymóg podjęcia przez pracownika nawet czynności wykraczających poza ustalenia umowne, przy czym SN podkreślał wyjątkowość takich sytuacji**¹⁷. Powyższe stwierdzenie już na wstępie niniejszego opracowania przymusza niejako do spojrzenia na

¹⁴ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 32.

¹⁵ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 41.

¹⁶ Liszcz T., *Prawo pracy*, Wyd. 8, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 269.

¹⁷ Zob. Wyrok SN z 24.03.1976 r. (I PZP 8/76), niepublikowany.

fundamentalną zasadę wolności umów w świetle osobliwości prawa pracy, a więc z nieco innej pozycji niż ma to miejsce na tle ogółu stosunków zobowiązaniowych.

Stosunek pracy jest pojęciem kluczowym dla prawa pracy, a jego przedmiotem jest praca świadczona na podstawie więzi prawnej łączącej dwie strony, normowanej przez przepisy prawa pracy¹⁸. Skoro zaś źródłem regulacji jest w tym przypadku wyłącznie prawo pracy, to jest oczywiste, że stosunek pracy wchodzi w zakres stosunków społecznych, które wiążą się ze świadczeniem nie jakiegokolwiek pracy, lecz tylko takiej, która charakteryzuje się określonymi przymiotami¹⁹. Cechy te zostaną omówione w dalszej części, a w tym miejscu warto zwrócić uwagę na pogląd Waleriana Sanetry, że analiza stosunku pracy może i zarazem powinna być dokonywana w różnych aspektach, w tym w szczególności w wymiarze faktycznym, normatywnym (prawnym) czy naukowym²⁰.

Stosunek pracy doczekał się wielu definicji, wypracowanych zarówno przez naukę prawa pracy, jak i przez orzecznictwo sądowe. Każdy podręcznik z prawa pracy i komentarz w mniejszym lub większym zakresie koncentruje się na wyjaśnieniu koncepcji stosunku pracy i jego podstawowych atrybutach. Bolesław Maciej Ćwiertniak traktuje stosunek pracy jako „(...) wzajemne zobowiązanie dwóch stron – pracodawcy i pracownika, w którym pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy za wynagrodzeniem, pracodawca zaś zobowiązuje się do zatrudniania pracownika”²¹. Podobnie Jerzy Wrątny uważa, że stosunek pracy stanowi zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym i pod jego kierownictwem oraz zobowiązanie pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem²².

W podobnym duchu wypowiada się wielu autorów, którzy konstruowane definicje co najwyżej zaznaczają subtelными różnicami wynikającymi z przyjętej semantyki, niż próbą szukania jakichś oryginalnych konstrukcji. Nie jest to niczym niezrozumiałym, skoro wszystkie one czerpią źródło z treści **art. 22 § 1 KP**. Orzecznictwo z kolei najczęściej definiuje stosunek pracy poprzez wskazanie jego najważniejszych cech. W jednym z wyroków sądu apelacyjnego nakreślono istotę stosunku pracy jako m.in. pracę odbywaną pod kierownictwem pracodawcy, w której pracownik stosuje się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. W tym samym orzeczeniu sąd uzupełnił, że „(...) **stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem**

ART. 22 § 1 KP

¹⁸ Świątkowski A. M., *Przedmiot stosunku pracy...*, s. 47.

¹⁹ Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa – Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2006, s. 77.

²⁰ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 15.

²¹ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy* (red. K. W. Baran), Wydawnictwo LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 135.

²² Tak, Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 53.

istnieć chęć świadczenia pracy i możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem”²³.

ART. 22 § 1 KP

Zdaniem niektórych przedstawicieli prawa pracy, przepis **art. 22 § 1 KP** zawiera definicję legalną pojęcia stosunku pracy²⁴, a według innych wyraża on tylko w sposób syntetyczny specyficzne cechy przypisywane tradycyjnie stosunkowi pracy²⁵. W. Sanetra wprost odnosi się do tego rozróżnienia twierdząc, że „osobnym zagadnieniem jest sformułowanie w przepisach prawa definicji stosunku pracy – której mogłoby nie być – a inną kwestią jest określenie w nich jego elementów”²⁶. Z kolei T. Liszcz zwracając uwagę na rozróżnienie pojęcia umowy o pracę i stosunku pracy, z tym drugim pojęciem utożsamia „(...) samą (niejako wyabstrahowaną) więź prawną, o charakterze zobowiązaniowym, łączącą strony na skutek dokonania tej czynności”, tj. czynności prawnej polegającej na złożeniu zgodnych oświadczeń woli przez strony²⁷.

3. Podstawowe cechy stosunku pracy

ART. 22 § 1 KP

Przepis **art. 22 § 1 KP** określa podstawowe cechy stosunku pracy, które wspólnie tworzą jego osobliwą naturę. Najważniejsze z nich to niewątpliwie **podporządkowanie pracownicze**, które wynika z przyjętej w tym przepisie konstrukcji świadczenia pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy. Należy podkreślić, że ustawodawca w przywołanym przepisie, ani zresztą w żadnym innym, nie posługuje się zwrotem „podporządkowanie pracownika”, a mimo to w doktrynie i judykaturze eksponuje się tę właśnie cechę, a nie wyrażony wprost w art. 22 § 1 KP element kierownictwa pracodawcy²⁸. Jan Piątkowski zgłasza nawet zastrzeżenia do użytego w tym przepisie zwrotu „pod kierownictwem”. Autor argumentuje to odmiennym rozumieniem tego pojęcia na gruncie nauki o administrowaniu w obszarze zarządzania i organizacji, co może w jego ocenie mylnie sugerować odejście od tradycyjnej formuły podporządkowania na rzecz większej dyspozycyjności pracownika²⁹.

ART. 22 § 1 KP

Niezależnie od powyższego, w doktrynie i judykaturze nie budzi wątpliwości, że pod pojęciem kierownictwa pracodawcy kryje się ta właściwa cecha stosunku pracy rozstrzygająca o jego istnieniu i że w **art. 22 § 1 KP** chodzi o umowne podporządkowanie, na które decyduje się pracownik nawiązując więź prawną z pracodawcą. Ogólnie rzecz ujmując

²³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 11.07.2017 r. (III AUa 1383/16), LEX nr 23278311 z 25.07.2017 r. (III AUa 1164/16), LEX nr 2372217.

²⁴ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy...*, s. 135.

²⁵ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy...*, s. 135; T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 100–101.

²⁶ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 31.

²⁷ Liszcz T., *Prawo pracy...*, s. 98.

²⁸ Liszcz T., *W sprawie podporządkowania pracownika* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 120.

²⁹ Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy...*, s. 78.

podporządkowanie wyraża się w zobowiązaniu pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy i stosowania się do poleceń pracodawcy, a najczęściej przełożonych, na których pracodawca ceduje uprawnienia kierownicze. Cechą osobliwą tego porządkowania jest to, że pracodawca ma możliwość w określonych przypadkach jednostronnie rozszerzyć owo zobowiązanie pracownika na wykonywanie pracy wykraczającej poza rodzaj pracy umówionej, co w literaturze określane jest mianem „dyspozycyjności” pracownika i stanowi podstawowe rozróżnienie zobowiązania pracowniczego od cywilnoprawnego³⁰.

W prawie pracy traktuje się podporządkowanie pracownika jako „lustrzane odbicie uprawnień kierowniczych pracodawcy”³¹. W doktrynie i judykaturze niezmiennie cechę tę traktuje się jako podstawowe kryterium uznania danej podstawy świadczenia pracy za stosunek pracy³². Zakres tego podporządkowania jest jednak zmienny i różni się od tego, który występował w początkowej fazie kształtowania się prawnych stosunków pracy. W praktyce coraz częściej bowiem eksponuje się szerszą autonomię pracowników w sposobie doboru metod wykonywania pracy i dyspozycji względem pracodawcy. Współczesne stosunki pracy w miejsce ścisłej zależności pracownika od kierownictwa pracodawcy w zakresie sposobu wykonywania pracy, dopuszczają podporządkowanie, zwane w orzecznictwie³³ i doktrynie³⁴ „podporządkowaniem autonomicznym”.

W owym podporządkowaniu kładzie się nacisk na kreatywność pracownika i efekt końcowy jego pracy³⁵, a jako podstawowe mierniki oceny takiego pracownika traktuje się osiągnięcie założonych rezultatów³⁶. W orzecznictwie charakteryzuje się je jako wyznaczenie pracownikowi zadań i nieingerowanie przez pracodawcę w sposób ich wykonywania, co jest wręcz pożądanym stanem w przypadku niektórych rodzajów pracy, a szczególnie osób zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych³⁷. W judykaturze ewolucję tradycyjnego podporządkowania w kierunku znacznie szerszej autonomii pracownika postrzega się zazwyczaj w kontekście naturalnego procesu dostosowywania się do aktualnych warunków społeczno-gospodarczych oraz standardów wyznaczonych rozwojem techniki i organizacji

³⁰ Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, za J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy...*, s. 86.

³¹ Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy: księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, (red. Z. Góról), Warszawa 2009, s. 144, za M. Raczkowski, *O podporządkowaniu autonomicznym...*, s. 131.

³² Zob. m.in. wyrok SN z 18.06.1998 r. (I PKN 191/98), OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 i wyrok SN z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99), OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 214.

³³ Zob. m.in. wyrok SN z 7.09.1999 r. (I PKN 277/99), OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18.

³⁴ Zob. m.in. Mitrus L., *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 126 i n.

³⁵ Zob. m.in. Gersdorf M., Raczkowski M., Wyziński r., *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, (red. M. Gersdorf), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2012, s. 50.

³⁶ Mitrus L., *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy...*, s. 126; M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2002, nr 10, s. 18–19.

³⁷ Zob. m.in. wyrok SN z 8.06.2017 r. (I UK 240/16), LEX nr 2375939.

pracy. Natomiast w nauce prawa pracy podporządkowanie autonomiczne nie jest przyjmowane całkiem bezkrytycznie.

M. Raczkowski zgłasza słuszne obawy w przypadku nadużywania tej formuły podporządkowania i zatarcia czytelnych kryteriów rozgraniczających podstawy wykonywania pracy³⁸. Autor zwraca uwagę na zagrożenie polegające na ukrywaniu pod „płaszczem” podporządkowania autonomicznego faktycznego świadczenia pracy na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Co więcej, może odbywać się to w majestacie zasady wolności umów z **art. 353¹ KC** i być niemożliwe do zeryfikowania przez sąd pracy, a przynajmniej trudniejsze niż w przypadku stosunku pracy opartego na klasycznym podporządkowaniu pracowniczym. Autor trafnie ocenia zwiększone ryzyko takich sytuacji z uwagi na to, że owa zasada wolności umów jest najczęściej uzewnętrznieniem woli pracodawcy, który w sposób istotny a niekiedy dominujący oddziałuje na treść nawiązywanego stosunku prawnego³⁹.

ART. 353¹ KC

Jako cechę stosunku pracy w literaturze z prawa pracy uznaje się także **zasadę ryzyka pracodawcy**⁴⁰. Zasada ta podkreśla swoistość stosunku pracy, w którym w przeciwieństwie do innych stosunków zobowiązaniowych nie ma możliwości swobodnego rozkładu ryzyka, które wiąże się z nawiązaniem danej umowy pomiędzy jej stronami. W prawie pracy ryzyko to zostało usytuowane po jednej stronie – pracodawcy, bez możliwości przerzucenia jej w drodze uzgodnień umownych na drugą stronę, tj. pracownika. Kwestią odrębną jest to, że niekiedy następuje transfer niektórych rodzajów ryzyka z pracodawcy na wyspecjalizowanych pracowników lub kadrę kierowniczą wysokiego szczebla poprzez wyraźne powiązanie efektów ich pracy z realizacją celów strategicznych i ogólną kondycją ekonomiczną pracodawcy. Pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach są zaś skłonni przyjmować takie „wyzwania” za cenę spełniania często wysokich aspiracji i budowania silnej pozycji zawodowej.

Zagadnieniu ryzyka pracodawcy poświęcono w nauce prawa pracy dużo uwagi i od dawna jest ona przedmiotem dociekań przedstawicieli tej dziedziny prawa. Tadeusz Zieliński zestawia to zagadnienie z pojęciem zasad prawa pracy. Zdaniem autora chodzi tu o zasady, które co prawda wolą ustawodawcy nie zostały wyodrębnione w katalogu zasad podstawowych, ale w nauce prawa pracy zostały uznane za zasady tej dyscypliny prawa. Do tej grupy zasad zalicza się m.in. zasadę ryzyka pracodawcy, zasadę podporządkowania pracownika oraz zasadę odpłatności za pracę⁴¹.

Uznawany do dziś tradycyjny podział ryzyka pracodawcy na cztery podgrupy to zasługa Macieja Świąćckiego, który dokonał tego zabiegu jeszcze przed uchwa-

³⁸ Raczkowski M., *O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 131.

³⁹ Raczkowski M., *O podporządkowaniu autonomicznym...*, s. 131.

⁴⁰ Dörre-Nowak D., *Refleksje na temat współczesnego kształtu ryzyka osobowego pracodawcy oraz prawnie dozwolonych form jego ograniczania*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 231.

⁴¹ Zob. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 1986, s. 204.

leniem Kodeksu pracy⁴². Autor wyodrębniając **ryzyko techniczne, gospodarcze, socjalne i osobowe** stworzył trwałe podwaliny do budowania przez wiele lat w prawie pracy zbliżonych klasyfikacji ryzyka pracodawcy⁴³. Dość wymienić choćby podział na ryzyko gospodarcze, osobowe, socjalne i techniczno-organizacyjne prezentowane przez Wacława Szuberta⁴⁴, czy typologię ryzyka pracodawcy obejmującą ryzyko socjalne, produkcyjne i osobowe autorstwa A. M. Świątkowskiego⁴⁵. Ciekawy i odmienny podział ryzyka pracodawcy zaprezentował natomiast W. Sanetra, który wyliczył ryzyko faktyczne, prawne i normatywne⁴⁶.

Podobnie jak podporządkowanie pracownicze, którego ewolucja doprowadziła do wykształcenia się znacznie szerszej autonomii wielu pracowników, tak i ryzyko pracodawcy jest cechą zmienną i determinowaną warunkami, w których stosunki pracy funkcjonują. Siłą rzeczy, lansowana współcześnie kreatywność po stronie pracowników czy wprowadzenie elastycznych form pracy, musiały wpłynąć na kształt poszczególnych rodzajów ryzyka pracodawcy i nie sposób postrzegać ich dziś z perspektywy tradycyjnego podziału dokonanego przed kilkudziesięciu laty. Toteż aktualnie nie tylko w prawie pracy pojawiają się zmodyfikowane postaci choćby ryzyka osobowego⁴⁷ czy gospodarczego, ale także da się zauważać, o czym już zasygnalizowano, zjawisko transferowania tego ryzyka z pracodawcy na pracowników, poprzez popularyzowane idee solidarności za wspólne cele strategiczne firmy i odpowiedzialności za ich realizację oraz ogólną kondycję finansową pracodawcy.

Dodatkowe elementy stosunku pracy formułuje T. Zieliński, który stosunek pracy traktuje jako „stosunek prawny zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju, a pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem”⁴⁸.

Z definicji tej wyłaniają się kolejne cechy stosunku pracy, do których należą niewątpliwie **cecha ciągłości i powtarzalności świadczenia**. Te dodatkowe cechy stosunku pracy uwydatnia także orzecznictwo Sądu Najwyższego⁴⁹. Eksponuje się w nim trwałą więź między kontrahentami i wyjaśnia, że istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy wyraża się w tym, iż zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w okresie istnienia więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Nie można więc tu mówić o incydentalnych pracach, lecz „(...) praca w ra-

⁴² Zob. Świąćicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 74.

⁴³ Szerzej na ten temat zob. Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.

⁴⁴ Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 91–93.

⁴⁵ Świątkowski A. M., *Indywidualne Prawo pracy*, Gdańsk-Kraków 2001, s. 20.

⁴⁶ Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 48 i n.

⁴⁷ Zob. ciekawe spostrzeżenia Dörre-Nowak D., *Refleksje na temat współczesnego kształtu ryzyka osobowego pracodawcy oraz prawnie dozwolonych form jego ograniczania*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.

⁴⁸ Zieliński T., *Prawo pracy...*, s. 236.

⁴⁹ Zob. wyrok SN z 9.01.2001 r. (I PKN 872/00), Legalis; wyrok SN z 14.12.1999 r. (I PKN 451/99), OSNP 2001, nr 10, poz. 337.

mach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu⁵⁰.

Kolejna cecha to **osobiste świadczenie pracy**. Źródła tej cechy Sąd Najwyższy upatruje w przeświadczeniu, że „(...) stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy⁵¹. W zasadzie jest to cecha stosunku pracy, której brak wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę⁵². Tezę tę wzmacniają poglądy doktryny, w której podkreśla się, że bezpośrednie podporządkowanie dyspozycjom pracodawcy możliwe jest tylko przy założeniu, że praca jest wykonywana osobiście przez pracownika⁵³.

Doktryna i orzecznictwo są zgodne, że zasada ta nie zna wyjątków, a więc żadna umowa o pracę nie może przewidywać odstępstwa od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy. Potwierdzeniem tego, w świetle orzecznictwa, są różne przepisy prawa pracy, choćby prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego za czas choroby i ochrona trwałości zatrudnienia w razie długotrwałej choroby. Innymi słowy, wszelkie postanowienia umowy, zobowiązujące pracownika do szukania zastępcy w czasie jego nieobecności, czy odwrotnie dające mu uprawnienie do posłużenia się zastępcą (podwykonawcą), wyłączają umowę z zakresu regulacji prawa pracy⁵⁴.

W orzecznictwie nie ma natomiast pełnej zgodności, czy powyższa zasada będzie miała zastosowanie, niezależnie od tego, czy kiedykolwiek pracownik skorzysta z takiego uprawnienia. Innymi słowy, czy dla oceny charakteru prawnego łączącej strony umowy wystarczy tylko możliwość posłużenia się zastępcą, zagwarantowana stosownym zapisem umownym⁵⁵, czy też konieczne jest faktyczne posługiwanie się przez pracownika zastępcą, a więc urealnienie tej możliwości w warunkach danej umowy. Bardziej przekonujący wydaje się jednak pogląd o uznaniu pozorności takiego zapisu umownego czy zawartej w takim przypadku umowy cywilnoprawnej, jeżeli zawiera ona taki zapis bez faktycznego skorzystania z niego, a spełnione są inne warunki charakterystyczne dla umowy o pracę wynikające z **art. 22 § 1¹ KP**⁵⁶.

ART. 22 § 1¹ KP

Dlatego należy zgodzić się z poglądem, że umówienie się przez strony co do ewentualnego zastępowania pracownika w pracy przez inną osobę nie zawsze bę-

⁵⁰ Wyrok SN z 14.12.1999 r. (I PKN 451/99), OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 337.

⁵¹ Wyrok SN z 22.12.1998 r. (I PKN 517/98), OSNP 2000, nr 4, poz. 138 za A. Drozd, *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 75.

⁵² Wyrok SN z 28.10.1998 r. (I PKN 416/98), OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775.

⁵³ Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 1999, s. 4.

⁵⁴ Zob. wyrok SN z 26.11.1998 r. (I PKN 458/98), OSNP 2000, nr 3, poz. 94; *Monitor Prawniczy* 1999, nr 10, s. 8; LEX nr 37059.

⁵⁵ Por. wyrok SN z 28.10.1998 r. (I PKN 416/98), OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775 i przywołany wyżej wyrok SN z 26.11.1998 r.

⁵⁶ Pogląd ten podzielił SA w Białymstoku w wyroku z 14.12.2018 r. (III AUa 511/18), LEX nr 2623230.

dzie kryterium wystarczającym⁵⁷ oraz, że „(...) zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy”⁵⁸. W tym samym duchu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Krakowie, który dodał, że sąd może stwierdzić istnienie stosunku pracy nawet wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, ale jej treść i sposób wykonywania pracy wypełnia znamiona stosunku pracy⁵⁹.

4. Kierunki przemian stosunku pracy

Przeobrażenia prawa pracy szczególnie te przełomowe dla jego rozwoju siłą rzeczy musiały pozostawiać swój rys na stosunku pracy, który pozostaje przecież w centrum uwagi jego regulacji. Skoro zaś proces zmian w prawie pracy jest stanem permanentnie przypisanym tej dziedzinie prawa, to i stosunki prawne objęte jego regulacją muszą ulegać przemianom. I w tym obszarze nie sposób mówić, że proces ten został zamknięty, dlatego ciągle poszukuje się nowych rozwiązań i nakreśla kierunki wyznaczające drogę przemian dla stosunku pracy. Dziś przede wszystkim należy zwrócić uwagę na formułowane tezy *de lege ferenda* mówiące, że nie tylko taka praca winna być przedmiotem stosunku pracy, ale każda świadczona odpłatnie przez osobę fizyczną w ramach jakiegokolwiek stosunku prawnego na rzecz podmiotu zatrudniającego⁶⁰.

Pewne zwiastuny realizacji tych postulatów można było zaobserwować w projekcie nowego Kodeksu pracy z 2018 r. Co prawda dalsze prace nad tym projektem zostały zaniechane i trudno ocenić, czy w ogóle, względnie w jakim stopniu wpłyną one na przyszły kształt prawa pracy, to jednak ukazują one jeden z możliwych kierunków zmian, o którym warto choć krótko wspomnieć. W art. 45 § 1 projektu Kodeksu pracy przyjęto, że „(...) przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”⁶¹. Propozycja ta w istocie jest utrwaleniem dotychczasowej formuły stosunku pracy, opartej na konstrukcji podporządkowania pracowniczego, które nadal nie wyrażone *expressis verbis* pozostałoby refleksem kierownictwa pracodawcy. Z drugiej strony należy zauważyć, iż owo podporządkowanie zostało przez autorów projektu „połącznione”, a tym samym nawiązuje do koncepcji sprzed nowelizacji Kodeksu pracy

⁵⁷ Por. wyrok SN z 9.07.2008 r. (I PK 315/07), OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310; LEX nr 531840.

⁵⁸ Wyrok SN z 5.05.2010 r. (I PK 8/10), LEX nr 602668.

⁵⁹ Wyrok SA w Krakowie z 22.09.2015 r. (III AUa 1634/14), LEX nr 1842376.

⁶⁰ Świątkowski A. M., *Przedmiot stosunku pracy...*, s. 48.

⁶¹ Projekt ustawy Kodeks pracy przyjęty uchwałą nr 7 Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z dnia 14.03.2018 r. w sprawie projektu ustawy – Kodeks pracy oraz projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod adresem: www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/; 9.10.2018.

w 2002 roku⁶², w której brak było wyraźnego odniesienia do czasu i miejsca wyznaczonego przez pracodawcę. W uzasadnieniu do projektu autorzy zwięźle określili proponowaną korektę pojęcia stosunku pracy jako wynik objęcia nią osób zarządzających, które nie podlegają kierownictwu pracodawcy oraz tzw. pracowników nieetatowych⁶³.

W. Sanetra odnosząc się do procesu przemiany stosunku pracy, zwraca uwagę na kilka istotnych elementów tego procesu. Po pierwsze, zmiany dotyczące stosunku pracy o największym znaczeniu gatunkowym wiąże autor ze zmianami w przepisach prawa pracy, które w ostatnim czasie polegają głównie na liberalizacji tej dziedziny prawa przy zachowaniu wszakże określonych standardów ochrony pracowników⁶⁴. Po drugie, jest to efekt oddziaływania na polskie ustawodawstwo prawa pracy przepisów prawa unijnego, które zdaniem autora nie pozwalają już mówić o stosunkach pracy tylko w wymiarze krajowym, ale także ponadnarodowym, a szczególnie unijnym⁶⁵.

Autor podkreśla jednak, że nie powinno to „(...) deformować pojęcia stosunku pracy, pozbawiając go koniecznej ścisłości i operatywności”⁶⁶, ale jednocześnie skłania się ku objęciu przedmiotem tego stosunku w pewnym zakresie także stosunków niepracowniczych o charakterze cywilnoprawnym, administracyjno-prawnym, penalnym i ustrojowym⁶⁷. Podobnie J. Wrątny w kontekście przyszłości prawa pracy opowiada się za hipotezą „(...) jednorodnego prawa zatrudnienia obejmującego wszystkie formy pracy (...). Kryterium wyodrębnienia tak rozumianego prawa zatrudnienia (...) byłaby praca świadczona przez osoby utrzymujące się z pracy własnych rąk”⁶⁸. Zważywszy na zmiany, które w obrębie nie tylko prawa pracy, ale i umów cywilnoprawnych sukcesywnie wprowadza sam ustawodawca, poglądy te zdają się być wiodącym kierunkiem przemian w najbliższej przyszłości.

Niezależnie jednak od przyjętej konwencji autorów, godne uwagi jest to, że w ostatnich latach dużo miejsca poświęcono w nauce prawa pracy ewolucji stosunku pracy, zarówno w kontekście jego postrzegania jak i definiowania⁶⁹. To ożywione zainteresowanie w obszarze nauki wydaje się w pełni zrozumiałe, gdyż jest próbą nadążania za dynamicznymi zmianami w otoczeniu funkcjonowania stosunków pra-

⁶² Ustawa z dnia 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146.

⁶³ *Uzasadnienie do projektu ustawy Kodeks pracy*, dostępne na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod adresem: www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/; 9.10.2018.

⁶⁴ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 32.

⁶⁵ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 32–33.

⁶⁶ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 32.

⁶⁷ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 34.

⁶⁸ Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy...*, s. 8 za J. Wrątny, *Przemiany stosunku pracy w III RP...*, s. 43–44.

⁶⁹ Zob. m.in. Sobczyk A., *Uwagi na temat ewolucji stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 60 i n.

cy, choć niewątpliwie odrębną kwestią jest ocena tych zmian z punktu widzenia atrybutów tych stosunków.

5. Zobowiązaniowa koncepcja stosunku pracy

W doktrynie prawa pracy uznaje się, że **zobowiązaniowa koncepcja stosunku pracy stanowi fundament dla polskiego prawa pracy**. T. Liszcz trafnie ujmując, że „(...) Kodeks pracy i całe polskie prawo pracy stoi na gruncie zobowiązaniowej koncepcji stosunku pracy”⁷⁰. Gwoli uzupełnienia kwestii związanej z koncepcją stosunku pracy, należy także przypomnieć, że w nauce prawa pracy nie budzi wątpliwości, że w kodeksowym ujęciu stosunek pracy stanowi stosunek o charakterze zobowiązaniowym i odpowiada ogólnej definicji zobowiązania wzajemnego sformułowanego w **art. 353 § 1 KC**, polegającego na tym, że wierzyciel może żądać od dłużnika świadczenia, a dłużnik powinien świadczenie spełnić.

ART. 353 § 1 KC

Według nauki prawa cywilnego wzajemność ta przejawia się tym, że każda ze stron występuje równocześnie wobec drugiej w roli wierzyciela i dłużnika⁷¹. T. Zieliński scharakteryzował w ten sposób stosunek pracy tuż po uchwaleniu Kodeksu pracy w 1974 roku, przywołując wówczas wielu zwolenników tej tezy⁷². Nie jest ona kwestionowana w nauce prawa pracy aż do dziś⁷³. Na gruncie **art. 22 § 1 KP** pracownik jest bowiem dłużnikiem wobec pracodawcy w zakresie świadczenia pracy określonego rodzaju, a pracodawca wobec pracownika w zakresie zapłaty wynagrodzenia za jej wykonanie. Szczegółowa treść wzajemnych zobowiązań strony określają zaś w umowie o pracę.

ART. 22 § 1 KP

Należy również przypomnieć, że przyjęta w prawie pracy **koncepcja stosunku pracy zakłada jego dobrowolność**. Zgodnie bowiem z **art. 11 KP** nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, przy czym wola ta może być wyrażona w sposób wyraźny lub dorozumiany. Jak słusznie zauważa J. Wiśniewski swoboda zawierania umowy nie może jednak ograniczać się wyłącznie do powtórzenia przepisów ustawy, gdyż w takim przypadku trudno mówić o roli stron w ustalaniu warunków umownych⁷⁴.

ART. 11 KP

⁷⁰ Liszcz T., *Prawo pracy...*, s. 100.

⁷¹ Zob. Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1974, s. 27 i n. Szerzej na temat charakteru prawnego stosunku pracy pisali przed laty: A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy*, RPEiS 1988/4 oraz *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy. Charakterystyka i próba wykładni*, Studia i materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych 1974, nr 7, poz. 118.

⁷² Zieliński T., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy* [w:] *Studia Prawnicze* 1979, nr 4, s. 4 i n.

⁷³ Zob. m.in.: Celda r., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hinz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczylas J., Wagner B., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, (red. L. Florek), Warszawa 2011, s. 143; Baran K. W., Cwierniak B. M., Dörre-Nowak D., Walczak K., *Prawo pracy...*, s. 135.

⁷⁴ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 44.

Stosunek pracy zakłada również zasadniczą równość prawną jego stron oraz akcentuje majątkowy i ekwiwalentny charakter podstawowych świadczeń wynikających z tego stosunku⁷⁵. Kwestią odrębną jest zakres przedmiotowy i podmiotowy stosunku pracy, który w ostatnim czasie wzbudza żywe dyskusje w kręgach naukowych⁷⁶, a w orzecznictwie sądowym od dłuższego czasu stanowi przyczynek do badania **art. 22 § 1 KP** pod kątem cech charakterystycznych dla stosunku pracy w obliczu zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Kwestia ta zostanie rozwinięta w kolejnych rozdziałach.

ART. 22 § 1 KP

Należy również podkreślić, że w przeciwieństwie do sektora publicznego, w którym na stosunki pracy wpływają uwarunkowania i motywy polityczne, w sektorze prywatnym stosunki te kształtują względy ekonomiczne. Dla podmiotów tego drugiego sektora nie ulega wątpliwości, że pierwszoplanowa jest ocena ekonomicznych i gospodarczych skutków decyzji i działań podejmowanych w zakresie modelowania stosunków pracy⁷⁷. Z podziału na te dwa sektory wynikają także pewne różnice w natężeniu oddziaływania zasady wolności umów, która w tym drugim przypadku doznaje częstszych ograniczeń na gruncie pragmatyk urzędniczych, pomimo że zobowiązaniowy stosunek pracy występuje zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

⁷⁵ Liszcz T., *Prawo pracy...*, s. 98.

⁷⁶ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 21–22.

⁷⁷ Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany...*, s. 22–23.

Bibliografia

Literatura:

- Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, (red. W. Czachórski), wyd. 11, LexisNexis Warszawa 2009.
- Celeda r., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hinz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczylas J., Wagner B., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, (red. L. Florek), Warszawa 2011.
- Chobot A., *Obowiązek wykonywania pracy innego rodzaju jako element statusu prawnego pracowników kontraktowych i mianowanych* [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej* (red. W. Piotrowski), Poznań 1981.
- Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy* (red. K. W. Baran), Wydawnictwo LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
- Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1974.
- Dörre-Kolasa D., Głądoch M., Korus P., Mitrus L., Sobczyk A., Stelina J., Zieleński M., *Kodeks pracy komentarz*, wyd. 2, (red. A. Sobczyk), Warszawa 2015.
- Dörre-Nowak D., *Refleksje na temat współczesnego kształtu ryzyka osobowego pracodawcy oraz prawnie dozwolonych form jego ograniczania*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Drozd A., *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Dubowik A., Pisarczyk Ł., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Dubowik A., *Funkcjonalna elastyczność zatrudnienia a ustalenie rodzaju pracy w umowie o pracę* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- *Encyklika Laborem exercens Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej*, Encykliki Społeczne Kościoła Katolickiego, Świdnica 2005.
- Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, wyd. 1, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2009.

- Florek L. (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 1999.
- Folwarski M., *Wynagrodzenia kadr zarządzających w wybranych bankach krajów strefy euro*, [w:] *Mechanizmy funkcjonowania strefy euro. Wybrane problemy IV*, (red. S. Owsiak), Krakowska Szkoła Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2013.
- Folwarski M., *Kontrowersje wokół dyrektywy regulującej wynagrodzenia kadr zarządzających w sektorze bankowym*, [w:] *Zarządzanie i Finanse*, (red. L. Pawłowicz, K. Śledzik), *Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego*, Sopot 2013.
- Gersdorf M., Raczkowski M., Wyziński r., *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, (red. M. Gersdorf), LexisNexis, Warszawa 2012.
- Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy, Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009.
- Goździewicz G., [w:] Goździewicz G., Sanetry W., *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 2009.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Grzybowski S., *Struktura i treść przepisów prawa cywilnego odsyłających do zasad współżycia społecznego*, t. IV, *Studia Cywilistyczne*, 1965.
- Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleński M., *Kodeks pracy z komentarzem*, wyd. IV, Gdańsk 2004.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, (red. U. Jackowiak), Kraków 2005.
- Jakubiak-Mirończuk A., *Negocjacje dla prawników. Prawo cywilne*, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, wyd. V, Kraków 2006.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Karaszewski G. [w:] (red. J. Ciszewski), Jędrej K., Knabe J., Nazaruk P., Ruszkiewicz B., Sikorski G., Stępień-Sporek A., *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. II, LexisNexis/el., 2014.
- Kaspryszyn J., *Podpis własnoręczny jako element zwykłej formy pisemnej czynności prawnych*, Warszawa 2007.

- Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.
- Kubot Z., *Umowa nienazwana jako podstawa powstania stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*, (red. M. B. Ćwiertniak), Opole 2001.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
- Liszcz T., *Prawo pracy*, wyd. 8, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Liszcz T., *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, (red. Z. Góral), Warszawa 2009.
- Małanowski A., *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972.
- Michnikowski P., *Swoboda umów według art. 353¹ KC. Konstrukcja prawna*, Warszawa 2005.
- Mitrus L., *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacje prawne i treść*, Łódź 2007.
- Olejniczak A. [w:] A. Kidyba, A. Olejniczak, (red. A. Kidyba), *Kodeks cywilny*, t. 3, 2010.
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy. w teorii i praktyce*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa – Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2006.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Raczkowski M., *O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Raczkowski M. [w:] Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, wydanie LEX/el., 2011.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, wyd. 7, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2006.

- Radwański Z. [w:] Drozd E., Kordasiewicz B., Pazdan M., Radwański Z., Zieliński A., *System Prawa prywatnego. Prawo cywilne – część ogólna* (red. Z. Radwański), t. 2, wyd. 2, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2008.
- Radwański Z., *System prawa prywatnego, t. 2, Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2002.
- Radwański Z., Panowicz-Lipska J., *Zobowiązania – część szczegółowa*, wyd. 7, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2008.
- Radwański Z., *Teoria umów*, Warszawa 1977.
- Rajski J., *Prawo o kontraktach w obrocie gospodarczym*, wyd. 2, Warszawa 2000.
- Rudnicki S., Trzaskowski r. [w:] (red. J. Gudowski), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, LexisNexis/el., 2014.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004.
- Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Sanetra W. [w:] Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*, Warszawa 1981.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.
- Sobczyk A., *Uwagi na temat ewolucji stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Stelina J. [w:] Stojek-Siwińska M., Krysińska-Wnuk L., [w:] *Meritum prawo pracy*, (red. M. Stojek-Siwińska, B. Wawrzyńczak-Jedryka), Warszawa 2009.
- Świątkowski M., *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001.
- Świątkowski M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Świąćicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957.
- Świąćicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.

- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
- Tazbir r., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999.
- Trzaskowski r., *Granice swobody kształtowania treści i celu umów obligacyjnych*, Kraków 2005.
- Trzaskowski r., Żuławska Cz. [w:] Bielska-Sobkowicz T., Bieniek G., Ciepta H., Drapała P., Gudowski J., Sychowicz M., Wiśniewski T., (red. J. Gudowski), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania*, LexisNexis/el., 2013.
- Wagner B., *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXII wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Wagner B. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. L. Florek), Warszawa 2005.
- Węgrzecki A., *Aksjologiczne podstawy gospodarowania i etyki biznesu* [w:] *Biznes, etyka, odpowiedzialność* (red. W. Gasparski), Wydawnictwa Profesjonalne PWN, Warszawa 2012.
- Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa – Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2010.
- Wratny J., *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (red. L. Florek, Ł. Pisarczyk), Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Wratny J., *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)* [w:] *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy*, Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Warszawa 1996.
- Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 1986.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.
- Ziemiński Z., *Teoria prawa*, Warszawa–Poznań 1977.

Piśmiennictwo:

- Bińczycka-Majewska T., Glosa do uchwały SN z 28.4.1994 r. (I PZP 52/93), OSP 1995, nr 12.
- Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2003, nr 4.

- Cabaj J., Szczególna reprezentacja spółki kapitałowej – art. 379 § 1 (210 § 1) k.s.h., *Ius Novum* 2014, nr 3.
- Cajselski W., Glosa do wyroku SN z 14.05.1998 r. (I PKN 121/98), *Rejent* 2000, nr 2.
- Chaciński J., *O niektórych zagadnieniach dotyczących kształtowania treści umowy o pracę*, *Polityka Społeczna*, 2008, nr 11–12.
- Chobot A., Kijowski A., *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy*, *RPEiS*, 1988, nr 4.
- Chobot A., Kijowski A., *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy. Charakterystyka i próba wykładni*, *Studia i materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*, 1974, nr 7.
- Cudowski A., *Wielość zatrudnienia pracowniczego, u jednego pracodawcy*, *Państwo i Prawo* 2005, nr 3.
- Czerniak-Swędzioł J., Koczur S., *Granice możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 2013, nr 1.
- Czerniak-Swędzioł J., *Dopuszczalność umownego ograniczenia pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* 2011, nr 1.
- Dral A., *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 25.06.2015 roku*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* 2016, nr 1.
- Dral A., *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr 3.
- Drozd A., *Glosa do wyroku SN z dnia 19.03.2008 r.*, I PKP 230/07, *OSP* 2010, nr 2.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2015, nr 12.
- Florek L., *Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, nr 2.
- Frey r., *Sankcje w prawie pracy*, *Przegląd Prawa Publicznego* 2017, nr 1.
- Gersdorf M., *Renesans wypowiedzenia zmieniającego w praktyce i judykaturze Sądu Najwyższego*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2014, nr 2.
- Gołat r., *Osoby zarządzające w świetle kodeksu pracy*, *Służba Pracownicza* 2012, nr 6.

- Gołaś J., *Górne granice wynagrodzenia za pracę*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 4.
- Jasińska-Cichoń A., *Zdaniem Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 11.
- Jończyk J., *Prawo i słuszność w stosunkach pracy*, PiŻ 1974, nr 43 (524).
- Kaczyński L., *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 1997, nr 3.
- Klucz D., *Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczey z art. 105 KP*, Monitor Prawa Pracy 2015, nr 2.
- Klucz D., *Pojęcie zmiennych składników wynagrodzenia w świetle przepisów prawa pracy i sektora bankowego*, Bank Spółdzielczy 2018, nr 2/588.
- Kryczka S., *Wynagrodzenie za pracę – wybrane problemy*, Służba Pracownicza 2014, nr 5.
- Kryczka S., *Czas pracy – wieczne problemy*, Służba Pracownicza 2013, nr 5.
- Książek I., *Telepraca*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 7.
- Kubot Z., *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, Państwo i Prawo 1999, nr 10.
- Kubot Z., *Praca rotacyjna w stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 9.
- Kubot Z., *Status kierownika działu personalnego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2006, nr 7.
- Kuczyński T., *Glosa do wyroku SN z dnia 26.01.1999 r. (I PKN 540/98)*, OSP 2000, nr 6.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Umowy i klauzule umowne ograniczające dodatkowe zatrudnienie*, Państwo i Prawo 2000, nr 11.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Glosa do wyroku SN z dnia 17.12.2001 r., I PKN 742/00*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, nr 7.
- Lisiecki r., *Konsultacje i wyjaśnienia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2015, nr 5.
- Liszcz T., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005 r. (III PK 107/04)*; OSP 2007, nr 3.
- Lotos-Miłkowska M., *Następujące po sobie umowy o pracę na czas określony a nadużycie prawa – glosa do wyroku TS z dnia 26.01.2012 r., C-586/10, LEX/ el., 2012.*

- Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 2.
- Łętowska E., *Glosa do wyroku SN z 5.04.2000 r. (I CKN 621/98)*, LexisNexis nr 347648, OSP 2001, nr 6.
- Maniewska I., *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, nr 11.
- Mądrała M., *Umowa o pracę na zastępstwo – wybrane zagadnienia*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2012, nr 1.
- Milewska K., *Glosa do uchwały SN z dnia 9.12.2011, II PZP 3/11*, OSP 2013, nr 4.
- Mitrus L., *Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, cz. II.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, nr 8.
- Mrozowska M., *Między pracodawcą a pracownikiem*, Prawo pracy 1996, nr 11.
- Muszalski W., *Zmiana rodzaju umowy o pracę*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 4.
- Niedbała Z., *Regulacja prawna zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi*, RPEiS 1996, nr 3.
- Nieznańska M., *Z orzecznictwa SN, Zakaz konkurencji – najnowsze orzecznictwo*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 7.
- Nowak A., *Glosa do wyroku SN z dnia 6.06.2000 r. I PKN 707/99*, OSP 2003, nr 4.
- Perdeus W., *Zasada uprzywilejowania pracownika – kilka uwag na tle zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy*, Studia Iuridica Lublinensia 2016, nr 1.
- Płankowski M., *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, GSP 2005, nr 2.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011, nr 5.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2015, nr 7.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 7.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2017, nr 9.
- Pisarczyk Ł., *Zmniejszenie wymiaru czasu pracy – odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, nr 6.

- Pismo Generalnego Inspektora Danych Osobowych z dnia 9.02.2010 r. Wpisywanie danych nieobecnego pracownika w umowie na zastępstwo, źródło: LEX/el., 25.02.2019 r.
- Pismo z dnia 11.08.2008 r. Głównego Inspektora Pracy, Stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy w sprawie umów o pracę kierowców, GPP-302-4560-609/08/PE, LEX/el.
- Pismo Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 29.05.2007 r. Stanowisko Głównego Inspektora Pracy w sprawie określenia w umowie o pracę miejsca pracy (GNP-152/302-4560-274/07/PE), LEX./el.
- Raczkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, Państwo i Prawo 2009, nr 3.
- Raczkowski M., *Grupa spółek (holding) jako pracodawca*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 7.
- Roszewska K., *Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 2.
- Rączka K., *Podstawowe zasady*, Rzeczpospolita PCD, 1996, nr 2.
- Rotkiewicz M., *Zmiany w umowach na czas określony 2016 – kiedy i jak stosować wyjątki*, źródło: <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/umowa-o-prace/741955,2,Zmiany-w-umowach-na-czas-okreslony-2016-kiedy-i-jak-stosowac-wyjatki.html>
- Ryłski M., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 11.
- Ryłski M., *Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 2017, nr 9.
- Ryłski M., *Dodatkowe umowy stron stosunku pracy w świetle zasady uprzywilejowania pracownika*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 2013, nr 1.
- Sadlik r., *Zalety i wady umów terminowych*, *Prawo Pracy* 2006, nr 10.
- Sadlik r., *Porozumienie zmieniające zamiast wypowiedzenia zmieniającego*, *Służba Pracownicza* 2013, nr 2.
- Sadlik r., *Umowa o pracę na czas określony: zastępca na część etatu i z niższą pensją*, źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/304159962-Umowa-o-prace-na-czas-okreslony-zastepca-na-czesc-etatu-i-z-nizsza-pensja.html>
- Sadlik r., *Skrócenie okresu wypowiedzenia i jego skutki*, *Służba Pracownicza*, 2012, nr 2.
- Sadlik r., *Dopuszczalność zapisów przewidujących dłuższy okres wypowiedzenia*, *Prawo pracy*, 2007, nr 4.

- Sadlik r., *Umowa przedwstępna i jej konsekwencje*, Służba Pracownicza 2010, nr 9.
- Salwa Z., *Kształtowanie treści umowy o pracę*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1993, nr 12.
- Stępnicka K., *Glosa do uchwały SN z dnia 9.12.2011*, II PZP 3/11, LEX/el.
- Świątkowski A. M., *O kontrowersjach wokół pojęcia „autentyczny” pracodawca*, Państwo i Prawo 2018, nr 4.
- Świątkowski A. M., *Glosa do wyroku SN z 10.10.2003 r.* (I PK 528/2002), PiP 2005, nr 3.
- Tomaszewska M., *Glosa do wyroku SN z dnia 14.12.2004 r.* (II PK 108/04), GSP – Przegląd Orzecznictwa 2006, nr 1.
- Tomanek A., *Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy*, Studia Iuridica Lublinensia 2015, nr 24.
- Tomanek A., *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, Państwo i Prawo 2013, nr 9.
- Wagner B., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1994 r.* (I PZP 14/94); PS 1995, nr 6.
- Walczak K., *Zasada korzystności w wynagradzaniu*, Studia Iuridica Lublinensia 2015, nr 3.
- Wratny J., *Prawna interpretacja pojęcia płacy godziwej*, Polityka Społeczna 1994, nr 1.
- Wratny J., *Glosa do wyroku z 24.03.1999 r.* (I PKN 634/98), OSP 2000, nr 12.
- Zieliński T., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy* [w:] *Studia Prawnicze* 1979, nr 4.
- Żołyński J., *Glosa do wyroku SN z dnia 4.09.2013 r.* (II PK 358/12), Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, nr 3.
- Żuławska Cz., *Wokół zasady wolności umów*, AUWr, nr 1690, Prawo CCXXXVIII, Wrocław 2004.

Wykaz aktów prawnych

Ustawodawstwo polskie:

- 1) Ustawa z dnia 2.04.1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. Nr 78 poz. 483 ze zm.
- 2) Ustawa z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.
- 3) Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.
- 4) Ustawa z dnia 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r. poz. 1220.
- 5) Ustawa z dnia 16.09.1982 r. Prawo spółdzielcze, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285.
- 6) Ustawa z dnia 18.09.2001 r. o podpisie elektronicznym, tj. Dz.U. z 2013 r. poz. 262 ze zm.
- 7) Ustawa z dnia 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2002 r. Nr 135 poz. 1146 ze zm.
- 8) Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz.U. z 1933 Nr 82 poz. 598 ze zm.
- 9) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 894.
- 10) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. z 2018 r. poz. 2369.

Ustawodawstwo unijne:

- 1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Dz.Urz. UE L 119/1 z 4.05.2016 r.
- 2) Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC); Dz.Urz. UE L Nr 175, s. 43.

- 3) Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8 poz. 67.
- 4) Karta podstawowych praw socjalnych pracowników w krajach Wspólnoty Europejskiej, przyjęta przez Wspólnoty Europejskiej na posiedzeniu w Strasburgu w dniu 9.12.1989 r.

Wykaz skrótów

A contrario (łac.) – przeciwnie.

A priori (łac.) – bez zapoznania się z faktami, uprzedzając fakty; dost. od pierwszego, z założenia.

ACa – repertorium sądu apelacyjnego wydziału cywilnego dla spraw cywilnych przedstawionych z apelacjami od orzeczeń sądów okręgowych, a także dla spraw cywilnych dotyczących skarg o uchylenie wyroku sądu polubownego.

Ad eventum (łac.) – forma czynności prawnej zastrzeżona dla wywołania określonych skutków prawnych.

Ad probationem (łac.) – forma czynności prawnej zastrzeżona dla celów dowodowych.

Ad solemnitatem (łac.) – forma czynności prawnej zastrzeżona pod rygorem nieważności.

AGa – repertorium sądu apelacyjnego wydziału cywilnego dla spraw gospodarczych przedstawionych z apelacjami od orzeczeń sądów okręgowych, a także dla spraw gospodarczych dotyczących skarg o uchylenie wyroku sądu polubownego.

AMr – to jest repertorium sądu antymonopolowego, ale nie mogę znaleźć wyjaśnienia jakie tam konkretnie sprawy się wpisywało, prawdopodobnie to repertorium już nie funkcjonuje podobnie jak np. repertorium CR.

APa – repertorium sądu apelacyjnego wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych dla spraw z zakresu prawa pracy, przedstawionych z apelacjami od orzeczeń sądów okręgowych.

AUa – repertorium sądu apelacyjnego wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych dla spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych przedstawionych z apelacjami od orzeczeń sądów okręgowych.

AUr – Acta Universitatis.

AUWr – Acta Universitatis Wratislaviensis.

BP – repertorium Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla spraw ze skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem orzeczenia w sprawach zakresu prawa pracy i prawa własności przemysłowej przedstawionych ze skargą.

CR – repertorium Sądu Najwyższego Izby Cywilnej i Administracyjnej dla spraw, z rewizji od orzeczeń sądów wojewódzkich oraz orzeczeń sądów rejonowych w sprawach przejętych do rozpoznania na zasadzie art. 391 KPC.

Cywilista – specjalista w zakresie cywilistyki.

CZP – repertorium Sądu Najwyższego Izby Cywilnej dla spraw przedstawionych celem rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego.

De lege ferenda (łac.) – według postulowanego prawa umowy.

Essentialia negotii (łac.) – przedmiotowo istotne elementy treści czynności prawnej, składniki treści czynności cywilnoprawnej, które muszą być określone w jej treści.

Expressis verbis (łac.) – dobitnie, wyraźnie; bez ogródek.

GNP – repertorium Naczelnego Sądu Administracyjnego Izby Gospodarczej dla spraw ze skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia oraz dla spraw z wniosku o unieważnienie prawomocnego orzeczenia sądu administracyjnego.

GPP – repertorium Naczelnego Sądu Administracyjnego Izby Gospodarczej dla spraw przedstawionych ze skargami o stwierdzenie, że w postępowaniu, którego skarga dotyczy nastąpiła przewlekłość postępowania.

Iuris cogentis (łac.) – norma prawna bezwzględnie wiążąca.

Iuris dispositivi (łac.) – norma dyspozytywna, norma prawna względnie obowiązująca/wiążąca.

Ius Novum – kwartalniki wydawane przez Wydział Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

Judykatura – zbiór zasad prawnych i metoda wyrokowania sądu; orzecznictwo sądowe.

K – repertorium sądów rejonowych dla spraw w których do sądu rejonowego wniesiono akt oskarżenia lub pismo zastępujące akt oskarżenia, dla spraw w przedmiocie wydania wyroku łącznego, wniosków prokuratorskich o umorzenie postępowania wobec stwierdzenia niepoczytalności u podejrzanego oraz wniosków o warunkowe umorzenie postępowania karnego.

KC | Kodeks cywilny – Ustawa z dnia 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16 poz 93 z późn. zm.).

KIO – Krajowa Izba Odwoławcza.

Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.).

KP | K.p. | K.P. – Kodeks pracy.

KSH | k.s.h | ksh – Ustawa z dnia 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94 poz. 1037 z późn. zm.).

Naturalia negotii (łac.) – przedmiotowo nieistotne składniki treści czynności prawnej. Składniki treści czynności cywilnoprawnej, które powinny się znaleźć w jej treści. Jeśli strony ich do tej treści nie włączą, czynność jest ważna, a brakujące elementy można ustalić na podstawie przepisów dyspozytywnych, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów.

Nb – numer brzegowy.

OSA – Orzecznictwo Sądów Administracyjnych.

OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego.

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń.

OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych.

OSNPG – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Wydawnictwo Prokuratury Generalnej.

OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich.

OSPIKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych.

OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego.

OTK - A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A.

OTK ZU – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego Zbiór Urzędowy.

PIP – Państwo i Prawo.

PiŻ – skrót od Prawo i Życie, czasopismo.

PK – repertorium Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla spraw z zakresu prawa pracy i prawa własności przemysłowej przedstawionych ze skargą kasacyjną.

PPiPS – Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej.

PRN – repertorium Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla spraw z rewizji nadzwyczajnych z zakresu prawa pracy i prawa wynalazczego.

PZP – repertorium Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla spraw z zakresu prawa pracy i prawa własności przemysłowej przedstawionych celem rozpoznania zagadnienia prawnego.

RODO – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

RPEIS – czasopismo Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny.

SA/Rz – Sąd Administracyjny w Rzeszowie.

Semiimperatywny (łac. *ius semidispositivum*) – jednostronnie bezwzględnie wiążące. Norma prawna wyznaczająca ramy postępowania, daje swobodę stronom stosunku prawnego, ale tylko w pewnych granicach.

SN – Sąd Najwyższy.

Studia Iuridica Lublinensia | St. Iur. Lubl. – kwartalnik Wydziału Prawa i Administracji UMCS w Lublinie publikujący artykuły naukowe z zakresu prawa, naukowe, glosariusze, recenzje i raporty z konferencji; <https://journals.umcs.pl/sil>.

TK – Trybunał Konstytucyjny.

TS – Trybunał Stanu.

URN – repertorium Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla spraw z rewizji nadzwyczajnych z zakresu ubezpieczeń społecznych.

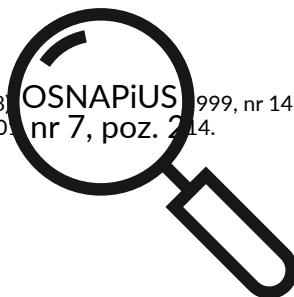
UZP – ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym.

WSA – Wojewódzki Sąd Apelacyjny.

Know how – Jak odczytywać przypisy

*

³² Zob. m.in. wyrok SN z 18.06.1998 r. (I PKN 191/98), OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 i wyrok SN z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99), OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 214.



OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, czyli zbiór wszystkich orzeczeń wydanych przez ten sąd i tę izbę. To co znajduje się w nawiasie to sygnatura sprawy, tego konkretnego wyroku, który jest podany przed nawiasem. Wyrok ten można znaleźć w każdym systemie informacji prawnej (LEX, Legalis), niekiedy bezpośrednio w Internecie i zawsze w zbiorze orzeczeń, który jest wskazany za nawiasem.

*

⁴⁹ Zob. wyrok SN z 9.01.2001 r. (I PKN 872/00), Legalis; wyrok SN z 14.12.1999 r. (I PKN 451/99), OSNP 2001, nr 10, poz. 337.



Legalis – system informacji prawnej w Polsce, który zawiera bazę orzeczeń sądów, teksty przepisów prawnych, komentarze i artykuły o tematyce prawnej stworzony przez wydawnictwo C.H.Beck. Dostęp tylko po wykupieniu abonamentu.

*

⁵⁹ Wyrok SA w Krakowie z 22.09.2015 r. (III AUa 1634/14), LEX nr 142376.



LEX to system informacji prawnej w Polsce, który zawiera bazę orzeczeń sądów, teksty przepisów prawnych, komentarze i artykuły o tematyce prawnej stworzony przez wydawnictwo Wolters Kluwer. Wyroku można szukać w takim systemie bądź bezpośrednio w Internecie. Sądy powszechne czyli rejonowe, okręgowe i apelacyjne nie tworzą w formie papierowej swoich zbiorów orzeczeń. Dostęp tylko po wykupieniu abonamentu.

*

¹²² Z uzasadnienia uchwały składu 7 sędziów SN z 22.05.1991 r. (III CZP 15/91), nr 296609, OSNCP 1992, nr 1, poz. 1, z komentarzem W. Pyzioła, Orzecznictwo Gospodarcze 1991, nr 4, s. 10.



LexisNexis – wydawnictwo, które połączyło się z wydawnictwem Wolters Kluwer, nie występuje osobno tylko jako Wolters Kluwer.



Pozostałe tytuły dostępne:
www.bodie.pl/szkolenia/bodie-extra/wydawnictwo/ksiazki

Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji sp. z o.o.
61-725 Poznań, ul. Mielżyńskiego 20
T.: +48 61 42 37 210, F.: +48 61 42 37 107
E.: wydawnictwo@bodie.pl

[Kup książkę](#)