

OBOWIĄZEK WYKONYWANIA PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Agnieszka Zwolińska

OBOWIĄZEK WYKONYWANIA PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Agnieszka Zwolińska

SERIA **MONOGRAFIE**

Stan prawny na 31 grudnia 2021 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Kruś

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni[♥]

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8286-003-0

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	13
Rozdział I	
Pracowniczy obowiązek pracy jako element stosunku pracy	21
1. Uwagi wstępne	21
2. Cechy pojęciowe (właściwe) stosunku pracy	22
2.1. Praca na rzecz pracodawcy	26
2.2. Ciągłość pracy	33
2.3. Rodzaj pracy.....	36
2.4. Praca pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym – praca podporządkowana.....	44
2.5. Praca osobista	54
2.6. Odpłatność pracy	58
3. Pracowniczy obowiązek pracy w strukturze zobowiązaniowego stosunku pracy	61
3.1. Struktura stosunku pracy	62
3.2. Miejsce pracowniczego obowiązku pracy w strukturze stosunku pracy.....	67
4. Wnioski.....	70
Rozdział II	
Treść pracowniczego obowiązku pracy	73
1. Uwagi wstępne	73

2. Pracowniczy obowiązek pracy a obowiązek faktycznego wykonywania pracy	76
3. Czas pracy a treść pracowniczego obowiązku pracy.....	90
3.1. Pozostawianie w dyspozycji pracodawcy	95
3.2. Miejsce pozostawiania w dyspozycji pracodawcy	101
4. Zachowanie pracownika stanowiące treść pracowniczego obowiązku pracy.....	107
4.1. Gotowość do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.	108
4.2. Gotowość do wykonywania pracy w okresie przestoju ...	116
4.3. Dyżurowanie	125
4.3.1. Treść pracowniczego obowiązku dyżurowania ...	125
4.3.2. Czas dyżuru a prawne pojęcie czasu pracy	133
4.4. Pogotowie do pracy	143
5. Wnioski.....	146

Rozdział III

Wzajemność pracy i wynagradzania	151
1. Uwagi wstępne	151
2. Wzajemność świadczeń w prawie pracy	152
2.1. Wynagrodzenie za faktyczne wykonywanie pracy	164
2.2. Wynagrodzenie za gotowość do wykonywania pracy	171
2.2.1. Wynagrodzenie wypłacane na podstawie art. 81 § 1 k.p.	171
2.2.2. Wynagrodzenie przestojowe.....	178
2.2.3. Wynagrodzenie za dyżurowanie	181
2.2.4. Wynagrodzenie za pozostawianie w pogotowiu do pracy	189
3. Wnioski.....	191

Rozdział IV

Realizacja pracowniczego obowiązku pracy i jego zawieszenie.....	195
1. Uwagi wstępne	195
2. Mechanizm realizacji pracowniczego obowiązku pracy....	196
3. Zawieszenie pracowniczego obowiązku pracy	207

3.1. Pojęcie zawieszenia pracowniczego obowiązku pracy – próba definicji	211
3.2. Zawieszenie pracowniczego obowiązku pracy a podporządkowanie pracownika pracodawcy.....	222
3.3. Zawieszenie pracowniczego obowiązku pracy na podstawie porozumienia stron umowy o pracę	226
4. Wnioski.....	232
Zakończenie	235
Bibliografia	239

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 93/104/WE – dyrektywa Rady 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307, s. 197)
- dyrektywa 2003/88/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299, s. 381)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
- k.z. – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
- KN – ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762)
- Konstytucja – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389)
- nowelizacja z 2.02.1996 r. – ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110)
- nowelizacja z 14.11.2003 r. – ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081)

p.s.w.n.	– ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 r. poz. 478)
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 2072)
pr. prok.	– ustawa z 28.01.2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2021 r. poz. 66)
r.o.u.p.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 27.12.1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz.U. Nr 51, poz. 326 ze zm.)
r.s.u.n.p.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
u.COVID-19	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095)
u.c.p.k.	– ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412 ze zm.)
u.d.l.	– ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711 ze zm.)
u.o.m.p.	– ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669 ze zm.)
u.PGRP	– ustawa z 15.12.2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2021 r. poz. 2180)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 537 ze zm.)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123 ze zm.)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1233)
u.z.o.z.	– ustawa o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.)

- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma

- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-Prz.Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa
MPP – Monitor Prawa Pracy
NP – Nowe Prawo
OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy
OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – zbiór urzędowy
OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy
OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP – Państwo i Prawo
PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS – Przegląd Sądowy
RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
SC – Studia Cywilistyczne
SP – Studia Prawnicze

Inne

- Dz.U. – Dziennik Ustaw
Dz.Urz. UE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał Konstytucyjny
TS – Trybunał Sprawiedliwości
WE – Wspólnota Europejska

WSTĘP

W 1986 r. została opublikowana praca Ulricha Becka pod tytułem *Spółeczeństwo ryzyka*¹. Autor sformułował w niej tezę, że na przełomie XX i XXI wieku nastąpi przekształcenie klasycznego społeczeństwa industrialnego w społeczeństwo ryzyka. Wyrazem tego procesu miało być m.in. „zmiękczenie się i rwanie” pod wpływem aktualnych i przyszłych fal racjonalizacji systemu zatrudnienia. W klasycznym społeczeństwie industrialnym system zatrudnienia opiera się na standaryzacji, w szczególności w zakresie rodzaju podstawy zatrudnienia, miejsca pracy, czasu pracy. Dzięki tej standaryzacji możliwe jest wyraźne rozgraniczenie pracy od nie-pracy – przestrzennie, jak też czasowo². Z kolei w społeczeństwie ryzyka granica pomiędzy pracą a nie-pracą staje się płynna³. Na pęknięcie klasycznego modelu prawa pracy, opartego na przeciwstawieniu pracy podporządkowanej pracy niezależnej oraz rozgraniczeniu fazy konceptualnej i wykonawczej procesu pracy, wskazali twórcy raportu *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie*, przygotowanego w 1998 r. pod kierownictwem A. Supiota⁴. Przewidywał je również w dalszej perspektywie A. Chobot w monografii *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*⁵.

¹ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieřła, Warszawa 2002.

² U. Beck, *Spółeczeństwo...*, s. 210.

³ U. Beck, *Spółeczeństwo...*, s. 210.

⁴ Zob. I. Boruta, *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie (synteza raportu Supiota)*, PiZS 2003/9, s. 2–7.

⁵ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

Powyższe hipotezy wydają się mieć coraz więcej potwierdzeń również w polskiej rzeczywistości. Warto odnotować zjawisko przestrzennej decentralizacji procesu pracy oraz jego elektronizację, stopniowe rozpowszechnianie się terminowych umów o pracę⁶, w mniejszym zakresie zatrudnienia, w niepełnym wymiarze czasu pracy⁷. Zjawiskom tym towarzyszą zmiany w prawie pracy, w szczególności rozszerzenie zakresu zastosowania zadaniowego czasu pracy⁸, uregulowanie instytucji telepracy⁹, wprowadzenie konstrukcji stosunku pracy pracownika tymczasowego¹⁰, a także kształtowanie się w judykaturze modelu tzw. pracowniczego podporządkowania autonomicznego¹¹. W kontekście dokonujących się

⁶ Według raportu Komisji Europejskiej UE z października 2010 r., *Employment in Europe 2010*, Luxembourg 2010, s. 71, Polska zajmuje pierwsze miejsce wśród państw członkowskich UE, jeżeli chodzi o procentowy udział pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę (około 26% ogółu pracowników).

⁷ Według raportu KE, *Employment...*, s. 71, Polska zajmuje siódme miejsce od końca wśród państw członkowskich UE, jeżeli chodzi o procentowy udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (około 9% ogółu pracowników).

⁸ Zadaniowy czas pracy pierwotnie regulował art. 136 k.p., po nowelizacji ustawą z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) – art. 129⁸ k.p. Zgodnie z art. 129⁸ § 1 zdanie pierwsze k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją czas pracy pracowników może być określony wymiarem zadań. Ustawą z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) złagodzone przesłanki zastosowania zadaniowego czasu pracy przez zastąpienie sformułowania „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją” wyrażeniem „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją”. W wyniku zmiany Kodeksu pracy nowelizacją z 14.11.2003 r. przesłanki zastosowania zadaniowego czasu pracy określono w art. 140 k.p. w ten sposób, że zadaniowy czas pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych „rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy”. Na rozszerzenie zakresu zastosowania zadaniowego czasu pracy miała również wpływ zmiana sposobu jego zastosowania. Zrezygnowano z rozwiązania, że zastosowanie tej formy organizacji czasu pracy powinno być przewidziane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo za zgodą pracownika w umowie o pracę. W wyniku nowelizacji z 14.11.2003 r. zadaniowy czas pracy wprowadza pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, przy czym zwrot „po porozumieniu z pracownikiem” rozumie się nie jako uzgodnienie, lecz konsultację – zob. wyrok SN z 5.02.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009/7–8, poz. 93.

⁹ Rozdział IIb dodany do Kodeksu pracy ustawą z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 181, poz. 1288).

¹⁰ Zob. ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.).

¹¹ Zob. rozdział I, pkt 2.4.

zmian w literaturze przedmiotu wskazuje się na konieczność ustalenia, jaka praca stanowi przedmiot prawa pracy¹². Z tej perspektywy celowe jest więc postawienie pytania o granice pracowniczego obowiązku wykonywania pracy.

Wobec ewolucji podporządkowania pracowniczego, z którą wiąże się rozluźnienie hierarchizacji, odpowiednio zwiększenie autonomii działania pracownika¹³, wątpliwe wydaje się sprowadzenie pracowniczego obowiązku pracy tylko do zachowania polegającego na faktycznym (efektywnym, rzeczywistym) wykonywaniu pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Niepewność towarzysząca funkcjonowaniu przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej, nowe sposoby komunikowania się na odległość, odpowiednio nowe rodzaje prac, dla których wykonywania obojętne jest miejsce pobytu pracownika, sprzyjają rozszerzeniu spektrum zachowań podejmowanych przez pracownika w celu realizacji ciężącego na nim obowiązku wykonywania pracy. W tym kontekście wydaje się wzrastać znaczenie stanów pośrednich pomiędzy faktycznie (efektywnie) wykonywaną pracą a odpoczynkiem, takich jak dyżurowanie czy pozostawanie w gotowości do podjęcia pracy. Kwalifikacja prawna tych zachowań jest problematyczna, co wyraźnie pokazuje analiza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości¹⁴. W konsekwencji aktualne staje się pytanie o granice pracowniczego obowiązku pracy.

Sygnalizując jedynie przedmiot dalszych rozważań, możliwe są co najmniej dwa spojrzenia na pracowniczy obowiązek pracy. Z jednej strony można przyjąć założenie, że pracowniczy obowiązek wykonywania pracy sprowadza się do faktycznego wykonywania pracy. Koncepcja ta odpowiada ekonomicznemu rozumieniu pracy. Skutkuje jednak pozostawieniem poza granicami pracowniczego obowiązku wykonywania pracy okresów dyżurowania czy innej gotowości do podjęcia pracy, pomimo że pracownik ma wówczas ograniczoną swobodę dysponowania swoim czasem. Z drugiej strony granice pracowniczego obowiązku

¹² M. Gersdorf, *Wprowadzenie* [w:] *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2011, s. 23.

¹³ I. Boruta, *Transformacja...*, s. 3.

¹⁴ Zob. rozdział II, pkt 3.

wykonywania pracy można wyznaczyć za pomocą prawnej konstrukcji czasu pracy. Koncepcja ta lepiej niż pierwsza wpisuje się w ochronną funkcję prawa pracy. Pozwala na objęcie zakresem tego obowiązku również innych zachowań niż faktyczne wykonywanie pracy świadczących o pozostawianiu pracownika w dyspozycji pracodawcy.

Poza problemem prawnej kwalifikacji wymienionych wyżej stanów pośrednich kolejny powód do podjęcia rozważań na temat pracowniczego obowiązku pracy stanowi instytucja określana powszechnie mianem zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Dla analizy skutków prawnych takiego zwolnienia zasadnicze znaczenie ma wyznaczenie jego zakresu, a to ponownie prowadzi do pytania o granice pracowniczego obowiązku wykonywania (świadczenia) pracy.

Pierwszy rozdział opracowania ma charakter porządkujący. Z jednej strony jego celem jest przedstawienie cech pracowniczego obowiązku pracy, które odróżniają go od obowiązków pracy wynikających z pozapracowniczych podstaw zatrudnienia, z drugiej – określenie miejsca tego obowiązku w strukturze zobowiązaniowego stosunku pracy. W efekcie rozważania tego rozdziału koncentrują się na analizie stosunku pracy z dwóch perspektyw: cech pojęciowych (właściwych) stosunku pracy oraz struktury tego stosunku.

W drugim rozdziale opracowania została podjęta próba wyznaczenia granic pracowniczego obowiązku pracy. Podając w wątpliwość stanowisko, według którego spełnienie świadczenia pracownika polega wyłącznie na faktycznym (efektywnym, rzeczywistym) wykonywaniu pracy, proponuje się wyznaczenie granic pracowniczego obowiązku pracy za pomocą prawnego pojęcia czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy został zatem zdefiniowany przez odniesienie się do rodzaju zachowania pracownika, co istotne, zachowania określonego szerzej niż faktyczne wykonywanie pracy, oraz przez wskazanie przestrzeni, w której zachowanie to ma być realizowane. Sposób, w jaki rozumie się czas pracy w polskim prawie pracy, skłania do postawienia roboczej tezy, że czas pracy wyznacza nie tylko rozmiar pracowniczego

obowiązku pracy, ale również jego treść. Logicznym wnioskiem płynącym z przyjęcia tej tezy jest z kolei stwierdzenie, że pracownik świadczy pracę, pozostając w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do jej wykonywania.

Trzeci rozdział opracowania stanowi kontynuację rozważań na temat granic pracowniczego obowiązku pracy, z tym że z perspektywy zasady wzajemności pracy i wynagrodzenia. Uwzględniając fakt, że odpłatność pracy stanowi cechę właściwą stosunku pracy, zestawienie obowiązku wynagradzania pracownika z zaproponowanym w drugim rozdziale rozumieniem pracowniczego obowiązku pracy zmierza do zweryfikowania trafności przyjętych wcześniej założeń. W tym kontekście szczególnie istotne staje się określenie charakteru prawnego świadczeń, które przysługują pracownikowi za czas pozostawania w gotowości do podjęcia faktycznego wykonywania pracy. Zachowanie to stanowi wyraz pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy i według założeń drugiego rozdziału, w poszczególnych momentach trwania stosunku pracy, prowadzi do spełnienia pracowniczego obowiązku pracy. Powstaje w związku z tym pytanie, czy świadczenie przysługujące pracownikowi za czas pozostawania w gotowości do podjęcia faktycznego wykonywania pracy odzwajemnia jego pracę, czy może jest świadczeniem o charakterze gwarancyjnym.

Przedmiot rozważań czwartego rozdziału stanowi analiza prawnego mechanizmu realizacji pracowniczego obowiązku pracy. Specyfika tego mechanizmu wynika z trwałości pracowniczego zobowiązania oraz jego przedmiotu – pracy osobistej pracownika, rozumianej czynnościowo, jako działanie, a nie rezultat tego działania. Konieczność omówienia tych zagadnień stanowi konsekwencję rozważań trzech pierwszych rozdziałów na temat złożoności pracowniczego obowiązku pracy oraz objęcia jego treścią obok faktycznego wykonywania pracy również dyszurowania, pogotowia oraz gotowości do podjęcia efektywnej pracy. Celem czwartego rozdziału jest ukazanie funkcjonalnych związków pomiędzy zachowaniami składającymi się na złożony obowiązek pracy. Analiza prawnego mechanizmu realizacji pracowniczego obowiązku pracy prowadzi również do wyróżnienia okresów realizacji pracowniczego obowiązku pracy oraz okresów przerw w realizacji tego obowiązku.

Wyróżnienie tych okresów stanowi z kolei punkt wyjścia dla rozważań nad instytucją zawieszenia pracowniczego obowiązku pracy.

We wstępie konieczne jest również zasygnalizowanie problemów natury terminologicznej, które towarzyszyły sformułowaniu tytułu tej książki. W tytule ostatecznie posłużono się zwrotem „obowiązek wykonywania pracy”. Uwzględniając główny przedmiot rozważań, zastosowanie wyrażenia „wykonywanie pracy” w tytule opracowania nie jest rozwiązaniem idealnym. Prawodawca posługuje się bowiem w regulacjach prawa pracy wyrażeniem „wykonywanie pracy”, wbrew zasadom prawidłowej legislacji, w różnych znaczeniach, raz odnosząc je do faktycznego (efektywnego) wykonywania pracy, innym razem do zachowania, które obejmuje nie tylko faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy¹⁵. Niemniej użycie wyrażenia „obowiązek wykonywania pracy” w tytule książki nawiązuje do nazewnictwa, którym z reguły posługuje się ustawodawca, określając przedmiot zobowiązania pracownika wobec pracodawcy, i z tego powodu wydaje się to sformułowanie bardziej czytelne dla potencjalnego czytelnika niż np. „obowiązek pracy” czy „obowiązek świadczenia pracy”. Wybór tytułu książki *Obowiązek wykonywania pracy przez pracownika* należy zatem odczytywać nie jako sugestię autora, jakie zachowanie (faktyczne wykonywanie pracy) składa się na pracę pracownika, ale jako wskazanie na cel książki. Celem książki jest natomiast analiza podstawowego obowiązku pracownika względem pracodawcy – obowiązku wykonywania pracy (określanego dalej również jako obowiązek pracy, obowiązek świadczenia pracy).

Niniejsze opracowanie z założenia ma charakter pracy prawniczej. W konsekwencji podstawową metodą badawczą jest metoda dogmatyczna oparta na analizie logiczno-językowej przepisów polskiego prawa pracy, przy uwzględnieniu ich celu i społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Pomocniczo stosowana jest również metoda historyczno-porównawcza. Materiał badawczy poza regulacjami polskiego prawa pracy obejmuje również prawo unijne. Wiąże się to z tym, że jedną z kluczowych dla tego opracowania instytucji prawa pracy jest instytucja czasu pracy. Zgodnie natomiast z orzecznictwem Trybunału Sprawied-

¹⁵ Zob. rozdział II, pkt 2.

liwości czas pracy powinien być rozumiany jednolicie w państwach członkowskich Unii Europejskiej¹⁶.

Książka niniejsza stanowi zaktualizowaną wersję pracy doktorskiej obronionej przed Radą Naukową Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

W tym miejscu składam podziękowania dla promotora pracy Pana Prof. dra hab. Krzysztofa Rączki, w szczególności za zainspirowanie tematem, który ostatecznie stał się przedmiotem pracy doktorskiej.

Szczególnie serdeczne podziękowania kieruję pod adresem Pani Prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf, której nieustające wsparcie doprowadziło do publikacji tej książki.

¹⁶ Zob. rozdział II, pkt 3.

Rozdział I

PRACOWNICZY OBOWIĄZEK PRACY JAKO ELEMENT STOSUNKU PRACY

1. Uwagi wstępne

Analizę pracowniczego obowiązku pracy należy rozpocząć od spojrzenia na ten obowiązek z perspektywy jego podstawy prawnej, tj. stosunku pracy. W tym kontekście możliwe są co najmniej dwa ujęcia problemu:

- 1) typologiczne – polegające na określeniu cech pojęciowych stosunku pracy, a w dalszej kolejności cech właściwych pracowniczemu obowiązkowi pracy,
- 2) teoretyczne – polegające na analizie struktury zobowiązaniowego stosunku pracy i umiejscowieniu pracowniczego obowiązku pracy w ramach tej struktury.

Prezentacja pracowniczego obowiązku pracy kolejno z perspektywy typologicznego oraz teoretycznego ujęcia stosunku pracy jest o tyle uzasadniona, że cechy właściwe pracowniczemu obowiązkowi pracy, które odróżniają ten obowiązek od pozapracowniczych obowiązków pracy, pozwalają również na jego umiejscowienie w strukturze stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe, rozdział ten obejmuje kolejno:

- 1) przedstawienie cech właściwych stosunku pracy,
- 2) scharakteryzowanie pracowniczego obowiązku pracy na podstawie wyróżnionych wcześniej cech właściwych stosunku pracy,

- 3) wyznaczenie miejsca tak scharakteryzowanego pracowniczego obowiązku pracy w strukturze stosunku pracy.

Należy podkreślić, że pierwszy rozdział niniejszego opracowania ma charakter porządkujący i z założenia nie wyczerpuje problematyki cech pojęciowych oraz struktury stosunku pracy. Jego celem jest zakreslenie pola dla rozważań nad treścią pracowniczego obowiązku pracy, co będzie przedmiotem kolejnych rozdziałów.

2. Cechy pojęciowe (właściwe) stosunku pracy

Zdarzeniem prawnym, które warunkuje powstanie pracowniczego obowiązku pracy indywidualnie oznaczonego podmiotu, jest nawiązanie stosunku pracy. Wniosek ten wynika z konstrukcji art. 22 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Artykuł 22 § 1 k.p. nie wskazuje elementów przedmiotowo istotnych stosunku pracy¹, ale cechy pojęciowe (właściwe) stosunku pracy². Przepis ten określa wzór relacji odpowiadającej stosunkowi pracy. W konsekwencji pozwala na porównanie konkretnej relacji istniejącej pomiędzy zatrudniającym a zatrudnionym z ustawowo określonym wzorcem ze względu na stopień podobieństwa w zakresie cech pojęciowych stosunku pracy. W tym kontekście pojęcie stosunku pracy odpowiada konstrukcji pojęć

¹ Przez elementy przedmiotowe istotne (*essentialia negotii*) rozumie się zwykle, jak wskazuje A. Klein, te elementy, bez których czynność danego typu nie mogłaby dojść do skutku i które ją indywidualizują pod względem prawnym – A. Klein, *Pojęcie umowy i stosunku zobowiązaniowego kontraktacji według Kodeksu cywilnego*, SC 1972, t. 19, s. 132.

² Zob. przykładowo wyroki SN: z 23.09.1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999/19, poz. 627; z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9, poz. 310; z 26.03.2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 oraz powołane w uzasadnieniu tego ostatniego wyroku orzecznictwo.

typologicznych, a cechy właściwe stosunku pracy – cechom określającym wzorzec, z którym porównuje się konkretny stosunek prawny i w stosunku do którego stwierdza się większe lub mniejsze podobieństwo³. W efekcie w celu odróżnienia stosunku pracy od niepracowniczych podstaw zatrudnienia stosuje się metodę typologiczną⁴. Oznacza to, że o zakwalifikowaniu konkretnego stosunku prawnego jako stosunku pracy co do zasady decyduje stopień natężenia cech właściwych stosunkowi pracy⁵. W tym miejscu warto jednak odnotować pogląd, zgodnie z którym metoda typologiczna jest coraz częściej uzupełniana metodą przyporządkowania poszczególnych kategorii osób wykonujących pracę jako pracowników⁶. Pogląd ten wydaje się mieć swoje uzasadnienie we wskazaniu przez ustawodawcę na możliwość pracowniczego zatrudniania osób zarządzających zakładem pracy⁷, osób zatrudnianych w celu wykonywania

³ O konstrukcji pojęcia typologicznego i jego użyteczności w kontekście kwalifikacji umów nienazwanych i nazwanych zob. B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, SC 1971, t. 18, s. 11–19.

⁴ O konieczności stosowania metody typologicznej SN wypowiedział się m.in. w wyrokach: z 9.12.1999 r., I PKN 432/99; z 27.05.2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002.

⁵ Zob. przykładowo wyroki SN: z 7.03.2006 r., I PK 146/05, ONSP 2007/5–6, poz. 67 i powołane tam bogate orzecznictwo; z 5.05.2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668 i powołane tam orzecznictwo; postanowienia SN: z 18.01.2012 r., II PK 239/11, LEX nr 1215617; z 15.10.2019 r., I PK 264/19, niepubl.

⁶ P. Grzebyk, Ł. Prasolek, *Podporządkowanie jako kryterium ustalania stosunku pracy w prawie polskim i brytyjskim na przykładzie członków zarządu spółek i pracowników tymczasowych* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 171.

⁷ Tak SN w wyroku z 12.05.2011 r., II UK 20/11, ONSP 2012/11–12, poz. 145. Sąd orzekł, że w przypadku pracowników osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) ich status pracowniczy nie wynika z faktu spełniania przez nie wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. Warto zauważyć, że metoda przyporządkowania ustawowego nie jest stosowana przez prawodawcę konsekwentnie. Jako przykład można wskazać na formułę zatrudnienia członków zarządu spółek z kapitałem publicznym, przyjętą w ustawie z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020 r. poz. 1907). Z art. 5 ust. 1 pkt 1 tej ustawy wynika, że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, co można interpretować jako wyłączenie możliwości wyboru pracowniczego podstawy zatrudnienia.

pracy tymczasowej czy telepracowników⁸, pomimo że w wymienionych przypadkach warunki zatrudnienia nie odpowiadają wszystkim cechom właściwym dla stosunku pracy. Choć jednocześnie należy zauważyć te wypowiedzi judykatury, które wskazują nie tyle na metodę przyporządkowania ustawowego, ile na ewolucję podporządkowania pracownika pracodawcy w miarę rozwoju stosunków społecznych przejawiającą się w nowym (w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracownika) podporządkowaniu autonomicznym (sytuacja pracownika wykonującego zawód twórczy, zajmującego kierownicze stanowisko u pracodawcy, zarządzającego zakładem pracy lub jego częścią, zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy, pracownika mobilnego, telepracownika)⁹.

Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika, że o kwalifikacji prawnej danego stosunku prawnego decydują warunki zatrudnienia wymienione w art. 22 § 1 k.p. Są to:

- 1) wykonywanie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy (osobistość i względność pracy),
- 2) wykonywanie pracy w sposób ciągły (ciągłość pracy),
- 3) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (praca podporządkowana),
- 4) wykonywanie pracy określonego rodzaju (rodzajowość pracy),
- 5) wykonywanie pracy za wynagrodzeniem (odpłatność pracy).

Należy zaznaczyć, że zakres zastosowania art. 22 § 1 k.p. dotyczy stosunku pracy i nie zależy od podstawy prawnej jego nawiązania. Obejmuje zatem również stosunek pracy z mianowania, pomimo że jest on nasycony w mniejszym lub większym stopniu elementami publicznoprawnymi¹⁰.

⁸ Zob. J. Stelina, *Tradycyjna koncepcja stosunku pracy a stosunek pracy tymczasowej – potrzeba redefinicji?* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, LEX 2011, pkt 2–5.

⁹ Zob. w szczególności wyrok SN z 13.04.2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397 oraz powołane tam orzecznictwo.

¹⁰ Zob. A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 78–84 i powołana tam literatura. Autorzy zwracają uwagę na zjawisko ograniczania mianowania na rzecz umownej podstawy zatrudnienia w administracji publicznej, któremu towarzyszy proces nasycania umowy o pracę elementami i konstrukcjami właściwymi stosunkowi pracy z mianowania (s. 80–81).

Założenie, że art. 22 § 1 k.p. określa cechy właściwe stosunku pracy, należy uzupełnić o sygnalizowany w literaturze problem relacji pomiędzy wzorcem stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 k.p. (tzw. tradycyjnym modelem stosunku pracy) a stosunkiem pracy tymczasowej¹¹. Wskazuje się, słusznie, że ze względu na cechy konstrukcyjne stosunku pracy tymczasowej nie jest właściwie możliwy poprawny i adekwatny opis stosunku pracy tymczasowej jedynie na podstawie art. 22 § 1 k.p.¹² Prowadzi to z kolei do wniosku, że stosunek pracy tymczasowej jest odmianą stosunku pracy oraz – w konsekwencji – że stosunek pracy nie jest konstrukcją normatywną jednolitą¹³. Zasygnalizowane wątpliwości co do jednolitości konstrukcji normatywnej stosunku pracy uzasadniają spojrzenie na cechy pracowniczego obowiązku pracy szerzej niż tylko przez pryzmat tradycyjnego modelu stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p.

Reasumując, wymienione w art. 22 § 1 k.p. cechy pojęciowe stosunku pracy charakteryzują stosunek pracy przez wskazanie kryteriów, jakim powinna odpowiadać praca pracownika. Z regulacji tej wynika, że praca stanowiąca przedmiot pracowniczego obowiązku to praca na rzecz pracodawcy, wykonywana pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, ciągła, określona co do rodzaju, odpłatna oraz osobista. Uwzględniając powyższe, punkt wyjścia dla dalszej analizy pracowniczego obowiązku pracy stanowi krótkie omówienie wskazanych wyżej cech właściwych dla pracy pracownika. W związku z zasygnalizowanymi wątpliwościami co do jednolitości konstrukcji normatywnej stosunku pracy omówienie to wymaga uwzględnienia specyfiki zatrudnienia tymczasowego.

¹¹ J. Stelina, *Tradycyjna...*, pkt 2–5.

¹² J. Stelina, *Tradycyjna...*, pkt 3.

¹³ J. Stelina, *Tradycyjna...*, pkt 5. J. Stelina odrzuca tym samym alternatywną koncepcję zakwalifikowania stosunku pracy tymczasowej jako odrębnego stosunku prawa pracy, uzasadniając to tym, że więcej argumentów przemawia za uznaniem stosunku pracy tymczasowej za odmianę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.