

**INSTYTUT WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI**

**dr Piotr Grzebyk**

***Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie  
istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze  
a zatrudnienie cywilnoprawne***

**Warszawa 2015**



## Spis treści

WPROWADZENIE .....	1
1.    Zatrudnienie pracownicze oraz pozapracownicze .....	1
2.    Struktura opracowania .....	5
3.    Przedmiot badań aktowych .....	6
CZĘŚĆ PIERWSZA .....	9
1.    Zatrudnienie pracownicze i pozapracownicze z perspektywy globalnej.....	9
•    Metody ustalania istnienia stosunku pracy .....	10
•    Kryteria ustalania istnienia stosunku pracy.....	13
2.    Stosunki pracy w II RP .....	18
3.    Stosunki pracy w okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.....	27
4.    Stosunki pracy w III RP - orzecznictwo Sądu Najwyższego.....	31
•    Prymat woli stron .....	33
•    Wola stron a inne kryteria ustalania stosunku pracy .....	36
•    Faktyczny sposób wykonywania zobowiązania.....	37
•    Lista kryteriów .....	38
•    Relacja pomiędzy kryteriami.....	41
CZĘŚĆ DRUGA .....	44
1.    Przedmiot badań aktowych .....	44
2.    Informacje o świadczącym pracę (pracowniku) .....	47
3.    Informację o zlecającym pracę (pracodawcy) .....	50
4.    Relacje przedprocesowe.....	50
5.    Przyczyny wszczęcia postępowania .....	53
6.    Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy a inne roszczenia.....	57
7.    Wniesienie pozwu .....	58
8.    Postępowanie pierwszoinstancyjne .....	59
9.    Uzasadnienia wyroków sądów I instancji.....	61
10.   Kryteria ustalania stosunku pracy.....	63
11.   Szczególne kryteria ustalania stosunku pracy stosowane przez sądy rejonowe .....	65
•    Kryterium ochrony słabszej strony.....	65
•    Kryteria ekonomiczne (interesy stron stosunku pracy) .....	66
•    Ocena osób trzecich.....	67
•    Kryterium „równościowe” .....	68

• Akceptacja zatrudnienia cywilnoprawnego .....	69
• Świadomości stron .....	70
• Brak wymaganych uprawnień.....	71
• Odesłania do innych gałęzi prawa.....	71
• Długość i intensywność współpracy .....	71
• Ryzyko .....	72
12. Postępowanie drugoinstancyjne.....	73
Wnioski.....	75

# WPROWADZENIE

## 1.     Zatrudnienie pracownicze oraz pozapracownicze

Praca od zawsze była nieodłącznym elementem ludzkiego życia i współcześnie każdy niemal jej aspekt jest poddany regulacjom prawa. Jest kategorią centralną dla prawa pracy – gałęzi, która nie tak dawno wyodrębniła się z prawa cywilnego, wzbogacając klasyczne konstrukcje prawno-prywatne elementami socjalnymi<sup>1</sup>. To właśnie ze względu na szczególne znaczenie pracy (właściwie, ze względu na osobę ludzką, która pracę świadczy<sup>2</sup>) istniejące reguły wykonywania pracy ewoluowały w kierunku coraz szerszej ochrony pracownika. Ignacy Łyskowski w 1924 r. pisał, że:

„przewodnią myślą dla nowego unormowania umowy o pracę jest, aby osoba pracownika była wysunięta na czoło, oczywiście z uwzględnieniem jego kwalifikacji. Praca nie ma być towarem, gdyż dopiero wynik pracy, przedstawiający się jako przedmiot obrotu, zaspokaja potrzeby gospodarcze. Praca zaś ma zadania społeczne i tylko pośrednio zadania gospodarcze. Praca i wynik pracy muszą być odrębnie traktowane”<sup>3</sup>.

Prawo pracy nie zawłaszczyło jednak całkowicie zagadnienia pracy, pozostawiając różne jej formy poza zakresem swojego zainteresowania<sup>4</sup>. W efekcie, niektóre postacie pracy pozostają w reżymach, w których wspomniany wyżej element społeczny nie określa tendencji rozwojowych i kierunku regulacji<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> S. Mateja, *Tendencje prawa pracy*, Praca i Opieka Społeczna 1934, nr 4, s. 418; B. Wasiutyński, *Ewolucja prawa robotniczego*, Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny 1928, z. 4, s. 416 i n.

<sup>2</sup> Akcentowanie statusu osobowego pracownika (jego godności) oparto w przepisach prawa po raz pierwszy w art. 427 Traktatu wersalskiego, z którego wyrosło słynne hasło „praca nie powinna być uważana po prostu za przedmiot handlu” (dziś bardziej powszechne jest sformułowanie „praca nie jest towarem”). S. Evju, *Labour Is Not a Commodity: Reappraising the Origins of the Maxim*, *European Labour Law Journal* 2013, nr 3, s. 222 i n.

<sup>3</sup> I. Łyskowski, *Kodyfikacja prawa cywilnego a kwestja socjalna*, Praca i Opieka Społeczna 1924, r. IV, s. 85.

<sup>4</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 13 i n. Zob. też pkt 8 Recommendation concerning the employment relationship Adoption: Geneva, 95th ILC session, 15 Jun 2006: “National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due”.

<sup>5</sup> Podobnie M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 110.

W dużym skrócie, można przyjąć, że praca ludzka może być wykonywana w ramach **zatrudnienia pracowniczego albo pozapracowniczego**<sup>6</sup>. Istnienie tych dwóch podstawowych systemów wydaje się być ciągle nieuniknione, co przypomina nam o granicach prawa pracy<sup>7</sup>. Z drugiej strony rodzi pytanie o prawidłowe i sprawiedliwe przyporządkowywanie świadczących pracę do jednego z nich.

*De lege lata* centralnym zagadnieniem współczesnego prawa pracy (projektowanego prawa zatrudnienia) w Polsce jest mechanizm odgraniczenia poszczególnych osób utrzymujących się ze swojej pracy<sup>8</sup>. Ustalenie istnienia stosunku pracy aktualizuje bowiem dalsze mechanizmy ochronne (regulacje prawne), jakie ustawodawca zagwarantował pracownikowi<sup>9</sup>.

Przypisanie osoby do gałęzi prawa pracy, czy to na etapie: 1) ustalania treści przepisu przez ustawodawcę, czy 2) jego interpretacji przez sądy i organy stosujące prawo jest zagadnieniem o charakterze podstawowym. Tylko prawidłowe zaprojektowanie tego procesu oraz jego sprawna realizacja umożliwiają sprawiedliwe rozstrzygnięcia w dziedzinie konstytucyjnie gwarantowanej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP).

Zagadnienie zatrudnienia pracowniczego i pozapracowniczego można zatem rozpatrywać na dwóch poziomach. Pierwszy wyżej wskazany (bardziej teoretyczny) polega na ustaleniu przez ustawodawcę, jakie podmioty wykonujące pracę powinny być objęte przepisami ochronnymi i w jakim zakresie. Przy tej okazji ustawodawca musi też rozstrzygnąć, jakie okoliczności decydują o przyznaniu ochrony.

Drugi poziom, nazwijmy go praktycznym, odnosi się do już obowiązującego stanu prawnego. Na tym etapie chodzi więc o stosowanie regulacji z ustalonego przez prawo modelu. Innymi słowy, podmiot wykonujący pracę powinien, dokonując

---

<sup>6</sup> W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, Gdańsk 2007, s. 44.

<sup>7</sup> M. Weiss, *Re-inventing Labour Law?* [w:] Davidov G., Langille B. [red.], *The Idea of Labour Law*, Oxford 2001, s. 48.

<sup>8</sup> M. Gersdorf, *Kodeks zatrudnienia wyzwaniem przyszłości* [w:] M. Gersdorf red. *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Warszawa 2012, s. 21.

<sup>9</sup> A. Patulski, *Spory ze stosunków pracy a inne rodzaje sporów*, Warszawa 1984, s. 11; P. Grzebyk, *Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001*, Warszawa 2011, s. 104.

subsumcji norm prawnych, ustalić, w jakiej kategorii utrzymujących się z pracy on sam się znajduje.

Niniejsze opracowanie dotyczy przede wszystkim tak rozumianego drugiego poziomu, w którym zagadnieniem centralnym jest rozróżnianie zatrudnienia pracowniczego od zatrudnienia cywilnoprawnego<sup>10</sup> (sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy – art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 k.p., art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c.)<sup>11</sup>.

Określenie zakresu podmiotowego zatrudnienia pracowniczego odbywa się najczęściej przez stworzenie **ustawowej definicji**, czy to „pracownika”, czy to „stosunku pracy”, pozostawiając poza jej zakresem podmioty, których ustawodawca nie zamierza objąć ochroną prawa pracy. W zdecydowanej większości państw europejskich (czyli systemu kontynentalnego) definicje nie są jednak szczegółowe, zostawiając tym samym spore pole do interpretacji sądom<sup>12</sup>, co dotyczy również Polski.

Nie jest to jedyne możliwe rozwiązanie. Państwo może bowiem pozostawić tę kwestię do rozstrzygnięcia na przykład partnerom społecznym, co odpowiadałoby najpełniej konstytucyjnej zasadzie dialogu społecznego (art. 20 Konstytucji). W takiej sytuacji partnerzy w drodze układowej (negocjacyjnej) mogliby decydować, kto jest, a kto nie jest pracownikiem<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> To, że poziom pierwszy jest silnie skoncentrowany na delimitacji stosunków pracy i zatrudnienia pracowniczego znajduje potwierdzenie także w zbiorowym prawie pracy, którego nie może dotyczyć z istoty rzeczy niniejsze opracowanie. Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, w którym stwierdzono, że art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Chodziło głównie o prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych przez osoby w zatrudnieniu cywilnoprawnym. Zob. Sprawę w MOP przeciwko Polsce nr 2888 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3057194](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194).

<sup>11</sup> Tak też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Przyszłość prawa pracy Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Z. Hajn, D. Skupień [red.], Łódź 2015, s. 362, który trafnie podnosi, że „dzisiejsza dyskusja na temat przyszłego kształtu prawa zatrudnienia jest silnie uwarunkowana aktualną sytuacją na rynku pracy. Postulaty rozszerzenia ochrony stanowią odpowiedź na rosnącą liczbę osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych”.

<sup>12</sup> *Thematic Report 2009. Characteristics of the Employment Relationship* s. V. Raport zrealizowany na zlecenie Komisji Europejskiej. Contract No. VC/2008/1211.

<sup>13</sup> Zob. pkt 18 i 20 Zalecenia nr 198. Takie rozwiązania zna prawo holenderskie, duńskie i szwedzkie. *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva,

Możliwy jest też zamierzony brak jakiegokolwiek definicji w ustawie i poleganie wyłącznie na sądach lub innych organach mających kompetencje w ustalaniu statusu pracowniczego. Wreszcie posługiwanie się niepełnymi, nieprecyzyjnymi lub nazwijmy je „otwartymi” ustawowymi definicjami tworzy miejsce dla nowych aktorów – organizacji społecznych (pozarządowych), które mogą wpływać na ten proces poprzez różnego rodzaju „zasady dobrych praktyk” i podobne instrumenty tzw. *soft law*<sup>14</sup>.

Powyższe łączy się ściśle z odpowiedzią na pytanie, czy raz zdefiniowany i ustalony stosunek pracy ma znaczenie dla innych gałęzi prawa, tj. czy definicja pracownika „promieniuje” na prawo ubezpieczeń społecznych, prawo podatkowe. Jeśli tak, to zazwyczaj państwo wydaje się być bardziej zainteresowane nadzorowaniem całego procesu, tym samym ograniczając rolę partnerów społecznych i organizacji pozarządowych.

Konkludując, w Polsce to państwo poprzez definicje ustawowe określiło granice podmiotowe zatrudnienia pracowniczego, chcąc w całości kontrolować ten proces. Posłużenie się tak ogólną definicją stosunku pracy, jak to jest w przypadku art. 22 § 1 k.p., doprowadziło do sytuacji, że to sądy odpowiadają w głównej mierze za realizację procesu delimitacji zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego<sup>15</sup>. Ze względu na praktykę polskiego rynku pracy ta delimitacja dotyczy przede wszystkim rozróżniania pracy na podstawie umowy o pracę od pracy na podstawie umów prawa cywilnoprawnego<sup>16</sup>, co jest zasadniczym przedmiotem niniejszego opracowania.

---

2013, s. 8. W Polsce taki model, przy zaniku układowej regulacji stosunków pracy układów zbiorowych pracy, jest na razie niemożliwy.

<sup>14</sup> Tak w przypadku prawa irlandzkiego “Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals”. Zob. *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 4.

<sup>15</sup> M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 123.

<sup>16</sup> Tak też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Przyszłość prawa pracy...*, s. 353: „Dla przyszłości rynku pracy kluczowe znaczenie zdaje się mieć wytyczenie granicy między zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem cywilnoprawnym”.



## 2. Struktura opracowania

Opracowanie składa się, oprócz wprowadzenia, z dwóch części. Pierwsza, która jest jednocześnie swego rodzaju wstępem do analizy aktowej, przedstawia ogólne tło rozróżniania zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego.

Po pierwsze, przedstawiono zagadnienie w perspektywie globalnej, wskazując, że w niemal wszystkich obcych ustawodawstwach problem granic podmiotowych prawa pracy jest dobrze znany i opisany. Z materiałów Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej również jako „MOP”) wynika także, o czym będzie mowa szczegółowo niżej, że w większości państw wypracowano podobne sposoby rozgraniczania stosunku pracy od innych relacji prawnych, na podstawie których świadczy się pracę.

Po drugie, opisano tę kwestię w perspektywie historycznej<sup>17</sup>, zaczynając od okresu II RP, przez okres socjalizmu. W ten sposób Czytelnik ma zauważyć, że problemy przyporządkowania świadczącego pracę do prawa pracy były właściwe tej dziedzinie prawa od początku jej istnienia. Wydaje się też, co może zostać potwierdzone przez wyniki badań aktowych, że innych rozwiązań tego praktycznego i teoretycznego zagadnienia, poza już wypracowanymi, nie ma.

Druga część opracowania jest jej częścią zasadniczą i zawiera opis oraz analizę przeprowadzonych badań aktowych. Opracowanie ma zatem swoje ograniczenia, wyznaczone przez „próbę” akt spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy nadesłanych do Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości. Z tego względu Autor musiał ograniczyć objętościowo pierwszą część tak, aby zachować prawoempiryczny charakter opracowania. Badań dogmatycznoprawnych art. 22 § 1 k.p. dotyczących odgraniczania stosunków pracy od umów prawa cywilnego, jest bowiem pod dostatkiem<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> „znaczenia wielu współczesnych instytucji pranych nie można zrozumieć w oderwaniu od ich historycznego podłoża” - T. Zieliński, *Interpretacja historycznoprawna w porównawczym prawie pracy*, [w:] *Studia z prawa pracy. 50-lecie działalności naukowej prof. dra Wacława Szuberta*, Warszawa-Łódź 1988, s. 398.

<sup>18</sup> K. Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, PiZS 1996, nr 11, s. 39 i n.; H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996, nr 12, s. 21 i n.; A. Sobczyk, *Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy – wątpliwości systemowe*, PiZS 1997, nr 9, s. 36 i n.; A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie*

Analiza badań aktowych jest więc elementem zagadnienia prawa zatrudnienia. Wpisanie badań prawoempirycznych w ten szerszy teoretyczny kontekst jest w pełni uzasadnione. Nie da się bowiem zrozumieć tendencji występujących w orzecznictwie sądów rejonowych bez przedstawienia ogólnego tła granic podmiotowych prawa pracy i odwrotnie; dyskusja o tych granicach (głównie w doktrynie) jest uboższa, bez prawoempirycznych badań.

### 3. Przedmiot badań aktowych

Najważniejsza dla opracowania jest jego Część II, w której odpowiedziano na pytanie, jak w praktyce przebiega proces rozróżniania przez sądy powszechne zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (ściślej; umowy o pracę) od cywilnoprawnych form świadczenia pracy. Przedmiotem badania aktowego jest więc najważniejsza (w ocenie Autora) kategoria spraw o ustalenie ze stosunków prawa pracy<sup>19</sup> tj. o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup>k.p.c.)<sup>20</sup>. Badanie polegało na analizie akt spraw wybranych losowo sądów rejonowych z całej Polski. Analiza była prowadzona na podstawie wcześniej przygotowanej „ankiety aktowej”, która składała się z 72 pytań. Ankieta została w całości przygotowana przez Autora w oparciu o znane w literaturze i orzecznictwie (głównie Sądu Najwyższego) kwestie sporne dotyczące ustalania istnienia stosunku pracy. Wyniki ankiet zostały następnie wprowadzone do programu statystycznego i przetworzone przez Autora w taki sposób, aby umożliwić przedstawienie w logicznym porządku danych o:

- 1) stronach,
- 2) samym postępowaniu i
- 3) jego wynikach.

---

*usług*, MPPr 2015, nr 6, s. 1 i n. Ostatnio Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Przyszłość prawa pracy...*, s. 351 i n.

<sup>19</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Zakamycze 2003, s. 162.

<sup>20</sup> K. W. Baran, *iw.*, s. 159; T. Wyka, *Prawo pracownika do powództwa (roszczenia) o ustalenie stosunku prawnego lub prawa* [w:] Z. Góral [red.] *Z Zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 444.

Opis odpowiedzi z ankiet miał również na celu identyfikację zagadnień mających praktyczne i teoretyczne znaczenia dla wymiaru sprawiedliwości oraz dla szeroko rozumianych podmiotów prawa pracy.

Delimitacja stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych pozostaje w ścisłym związku z prawidłową wykładnią art. 22 § 1 k.p., której dokonują sądy powszechne. Wskazany przepis kodeksu pracy tworzy centralną normę prawa pracy i w ogromnym stopniu wpływa na rozumienie całego prawa zatrudnienia<sup>21</sup>. Jego wykładnia i stosowanie jest dla zajmujących się prawem pracy zagadnieniem o znaczeniu podstawowym. Nie można też nie zauważyć, że temat zakresu podmiotowego art. 22 § 1 k.p. (w istocie całego prawa pracy<sup>22</sup>) jest od dawna przedmiotem dyskusji nie tylko naukowej<sup>23</sup> ale także publicznej, która nasiliła się w ostatnim czasie<sup>24</sup>. Problemy związane z nadużywaniem umów cywilnoprawnych, które niektórzy uważają za tak bezwartościowe, że chcieliby je wyrzucić do śmieci (tzw. „umowy śmieciowe”<sup>25</sup>), w dużej mierze zostały wygenerowane przez niedoskonałości art. 22 § 1 k.p., regulacje prawa ubezpieczeń społecznych, jak i sytuację na rynku pracy w Polsce.

Opracowanie pretenduje do miana „**prawoempirycznego**”<sup>26</sup>. Badania tego rodzaju mimo że mają w polskiej nauce prawa pracy długie tradycje i wypracowaną metodę badawczą<sup>27</sup>, nie są często podejmowane<sup>28</sup>. Dla przypomnienia:

---

<sup>21</sup> M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 15.

<sup>22</sup> B. Godlewska-Bujok, *Prekariat a umowy prekaryjne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, nr 9, s. 2 i n.; M. Gersdorf, *Od proletariatu do prekariatu, czyli o kierunku rozwoju prawa pracy* [w:] *Przyszłość prawa pracy Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Z. Hajn, D. Skupień [red.], Łódź 2015, s. 291 i n.

<sup>23</sup> Zob. przykładowo A. Chobot, A. Kijowski, *Podstawowe problemy rozwoju prawa pracy* [w:] *IX Zjazd Katedr Prawa Pracy*, Toruń 1990, s. 23. Wykaz starszej literatury w tym przedmiocie podaje A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa, 2011, s. 276 i n. W literaturze zagranicznej np. G. Davidov, B. Langille [red.], *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford & Oregon 2006.

<sup>24</sup> K. Babiak, M. Koczan, *Umowy śmieciowe: dobra diagnoza, zła recepta*, Rzeczpospolita z 22 października 2015, T. Pietryga, *Jednolite umowy mają wyprzeć umowy śmieciowe*, Rzeczpospolita z 15 września 2015.

<sup>25</sup> A. M. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze* [w:] K.W. Baran red., *System Prawa Pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 75.

<sup>26</sup> Takim pojęciem posługiwali się Z. Kubot, W. Sanetra, *Badania empiryczne w dziedzinie prawa pracy* [w:] *Poznanie prawa pracy. Materiały VIII Zimowej Szkoły Prawa Pracy*. Karpacz 1981, Wrocław 1981, s. 125.

<sup>27</sup> Zob. W. Sanetra, H. Szurgacz, *Problemy metodologiczne badań empirycznych w prawie pracy*, Acta UW nr 288 Prawo XLIX, Wrocław 1975; Z. Kubot, W. Sanetra, *Badania empiryczne w dziedzinie*

- 1) w badaniach prawoempirycznych wstępna hipoteza, jak i efekty badania formułowane są w celu lepszego poznania zjawisk prawnych traktowanych jako względnie autonomiczna kategoria zjawisk społecznych,
- 2) punktem wyjścia badań jest wyjaśnienie treści obowiązujących norm prawnych w zakresie, który ma być badany,
- 3) badania obejmują rzeczywistość faktyczną związaną z regulacją prawną,
- 4) w badaniach podstawowe znaczenie ma gromadzenie dokumentów i danych statystycznych oraz analiza treści przepisów prawnych.

---

*prawa pracy [w:] Poznanie prawa pracy. Materiały VIII Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz 1981, Wrocław 1981, s. 123 i podana tam literatura.*

<sup>28</sup> O tego typu badaniach zagranicą zob. A. Ludlow, A. Blackham, *Introduction* [w:] A. Ludlow, A. Blackham [red.] *New Frontiers in Empirical Labour Law Research*, Hart 2015, s. 1-9.

## CZĘŚĆ PIERWSZA

### 1. Zatrudnienie pracownicze i pozapracownicze z perspektywy globalnej

Rozróżnianie stosunku pracy od innych relacji, na podstawie których świadczy się pracę, jest charakterystyczne nie tylko dla prawa polskiego. W wielu państwach kwestia kwalifikacji danej osoby jako „pracownika”, jest bowiem od dawna przedmiotem dyskusji, badań naukowych oraz wypowiedzi sądów<sup>29</sup>. Dodatkowo, zmiany, jakie w ostatnim czasie zaszły w organizacji pracy i często nieprzystosowane do tych zmian stare, mało elastyczne regulacje prawne, uczyniły zagadnienie granic podmiotowych prawa pracy ponownie aktualnym<sup>30</sup>.

Wcale nie tak dawno powyższe znalazło potwierdzenie w przyjętym 15 czerwca 2006 r. na 95. Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) Zaleceniu nr 198 dotyczącym stosunku pracy<sup>31</sup>. Zalecenie jest podsumowaniem toczącej się w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy dyskusji na temat stosunku pracy<sup>32</sup>.

W 2007 r. Międzynarodowe Biuro Pracy (International Labour Office), korzystając z wiedzy ekspertów z niemal całego świata, przygotowało „Przewodnik do Zalecenia nr 198”<sup>33</sup>, który zawiera liczne przykłady regulacji oraz praktyk poszczególnych państw. Z kolei w 2013 r., w wyniku zaangażowania ekspertów z Europy, ukazała się uzupełniona wersja Przewodnika<sup>34</sup>. Zalecenie nr 198 oraz dwa opublikowane Przewodniki stanowią istotny punkt odniesienia dla niniejszego opracowania. Co więcej, materiały te umieszczają zagadnienie ustalania istnienia stosunku pracy

---

<sup>29</sup> Zob. przykładowo N. Countouris, *The Changing Law of the Employment Relationship*, Ashgate 2007, s. 40 i n.

<sup>30</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. v.

<sup>31</sup>

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535)

<sup>32</sup> *The scope of the employment relationship, Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003. Report V (1). The employment relationship*, Geneva 2005

<sup>33</sup> *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch. International Labour Office*, Geneva 2008.

<sup>34</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013.

w kontekście globalnym i umożliwiają uwzględnienie wyników prawnoporównawczych badań w tym przedmiocie. Można odnieść niestety wrażenie, że (z nie do końca zrozumiałych względów) wskazane opracowania nie były przedmiotem szczególnego zainteresowania w polskiej literaturze<sup>35</sup>.

We wstępie Zalecenia nr 198 podniesiono, że wszelkie trudności w ustalaniu stosunku pracy mogą kreować poważne problemy dla osób świadczących pracę, jak i dla całej społeczności. Słusznie podkreślano bowiem, że niezdolność (nieumiejętność) rozstrzygnięcia przez państwo, kiedy mamy do czynienia ze stosunkami pozapracowniczymi, a kiedy dochodzi do nadużyć i ukrywania zatrudnienia pracowniczego, obniża zaufanie do prawa<sup>36</sup>.

- **Metody ustalania istnienia stosunku pracy**

W pierwszej części Zalecenia znajdują się wskazówki w zakresie polityki, jakie państwa członkowskie MOP powinny przyjąć w kwestii ustalania istnienia stosunku pracy. W punkcie 9. wskazuje się, że proces ten powinien być oparty na ocenie „faktów dotyczących sposobu wykonywania pracy oraz wynagrodzenia pracownika”, niezależnie od postanowień w umowie<sup>37</sup>. Następny punkt (10.) zwraca uwagę na konieczność wprowadzenia jasnych, dla pracowników i pracodawców, metod ustalania istnienia stosunku pracy<sup>38</sup>.

Zalecenie oraz Przewodniki trafnie wskazują, że ustalenie istnienia stosunku pracy można dokonywać przy pomocy **różnych technik**. Po pierwsze, rozróżnia się **metody** pomocne w tym zakresie (*practical methods*). Po drugie, **kryteria**, które

---

<sup>35</sup> W literaturze polskiej Zalecenie nr 198 szczegółowo omawia R. Wyziński, *Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie pozapracownicze – rozróżnienie w ustawodawstwach zagranicznych* [w:] M. Gersdorf [red.] *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Warszawa 2012, s. 98 i n. oraz I. Florczak, *Pogląd Międzynarodowej Organizacji Pracy na stosunek pracy na przykładzie zalecenia nr 198* [w:] M. Mościcki, B. Bomanowski [red.] *Transgraniczność stosunku pracy*, Lublin 2015; s. 291 i n.

<sup>36</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 22.

<sup>37</sup> „the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker [...]”.

<sup>38</sup> „Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship”.

kwalifikują stosunek prawny jako stosunek pracy (*criteria for identifying an employment relationship*)<sup>39</sup>.

W przypadku metod, wskazano na istnienie co najmniej trzech. Pierwszą jest ustanowienie **domniemań prawnych** (*legal presumption*), że wykonywanie pracy w określonych warunkach jest świadczeniem w ramach stosunku pracy<sup>40</sup>. Możliwe są generalne domniemania, przy zastosowaniu których pracownik nie musi wykazywać szczególnych przesłanek oraz szczególne, kiedy zastosowanie domniemania istnienia stosunku pracy zależne jest od wystąpienia ściśle określonych w przepisie przesłanek<sup>41</sup>.

Drugą metodą jest **przyporządkowanie** wykonujących pracę do kategorii pracowników albo samozatrudnionych (*deeming designated groups of workers to be either employed or self-employed*)<sup>42</sup>. Takim zabiegiem posłużył się np. ustawodawca grecki, który uznał, że przewodnicy turystyczni, czy pracownicy techniczny w telewizji są pracownikami, niezależnie od cech świadczonej przez nich pracy<sup>43</sup>. Tak również można traktować przepisy o pracownikach tymczasowych, które przesądziły o stosunku pracy pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym<sup>44</sup>. Podobnie można zakwalifikować *Employment Relations Act* w Wielkiej Brytanii, sekcję 23, który umożliwia, w dużym skrócie, na rozszerzenie praw pracowniczych na określone przez *Secretary of State* podmioty<sup>45</sup>.

---

<sup>39</sup> *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch. International Labour Office, Geneva 2008, s. 24; P. Grzebyk, Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001, Warszawa 2011, s. 68 i n.*

<sup>40</sup> *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch. International Labour Office, Geneva 2008, s. 24.*

<sup>41</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, Geneva, 2013, s. 28 i n.*

<sup>42</sup> *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch. International Labour Office, Geneva 2008, s. 25.*

<sup>43</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, Geneva, 2013, s. 32.*

<sup>44</sup> Szerzej zob. P. Grzebyk, Ł. Prasolek, *Podporządkowanie pracowników tymczasowych w prawie polskim i brytyjskim*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 2, s. 8 i n.

<sup>45</sup> Zob. Podobny przepis istnieje też w prawie polskim; art. 303 § 2 k.p. „Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących

Zgodnie z założeniami trzeciej metody, o istnieniu stosunku pracy powinien decydować w pierwszej kolejności stan faktyczny (*primacy of the facts*), czyli, jak sygnalizowano już wyżej, okoliczności dotyczące wykonywania pracy i wynagrodzenia za pracę<sup>46</sup>. Zgodnie z metodą „**pierwszeństwa faktów**” ustalenie istnienia stosunku pracy pozostaje zadaniem przede wszystkim sądów stosujących przepisy definiujące stosunek pracy. Decyzja sądu oparta ma być na wszechstronnej ocenie treści stosunku prawnego, co ma uniemożliwić nieprawidłową kwalifikację przez strony lub „ucieczkę”<sup>47</sup> od prawa pracy przez określenie rzeczywistego stosunku pracy inną nazwą<sup>48</sup>. Rozwiązania prawa niemieckiego przypominają jednak, że metoda pierwszeństwa faktów nie służy w pierwszej kolejności zachowaniu czystości konstrukcyjnych prawa pracy i prawa cywilnego, lecz ma być przede wszystkim środkiem ochrony pracowników przed nadużywaniem zatrudnienia pozapracowniczego. W prawie niemieckim nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, aby za stosunek pracy uznać taką relację, którą strony nazwały „stosunek pracy/umowa o pracę”, nawet jeśli sposób wykonywania pracy i zapłaty wynagrodzenia wskazuje na zatrudnienie cywilnoprawne (wyrok Federalnego Sądu Pracy z 12 września 1996 – 5 AZR 1066/94).

Jako kolejną metodę Przewodniki uznają obowiązek poinformowania na piśmie zatrudnianego o jego warunkach pracy. Ma to wyeliminować, podobnie jak powyższe metody, niepewność w kwestii sytuacji prawnej świadczącego pracę<sup>49</sup>. Trudno jednak uznać taki obowiązek za jedną z metod pomocnych przy rozgraniczaniu stosunku pracy od innych relacji. Jest to klasyczne zobowiązanie nałożone na pracodawcę w drodze ustawy.

---

pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy”.

<sup>46</sup> *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch. International Labour Office, Geneva 2008, s. 28.*

<sup>47</sup> L. Florek, *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy [w:] Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, Gdańsk 2007, s. 14.

<sup>48</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 33.

<sup>49</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 32.



Z perspektywy niniejszego opracowania, którego zasadnicza część dotyczy analizy orzecznictwa sądów powszechnych, należy wyjaśnić w tym miejscu, że zreferowane w tej części opracowania różne techniki (metody i kryteria) odnoszą się tak do przepisów prawa, jak i praktyki ich stosowania w poszczególnych państwach, które opisano w Przewodnikach. Przykładowo, ustanowienie domniemania najczęściej będzie realizowane przez przepis prawa (w prawie polskim – „domniemywa się” lub „chyba że”). Nie inaczej jest w przypadku drugiej metody – przede wszystkim przez regulacje prawne (ustawy) można zrealizować bowiem założenia metody „przyporządkowania”. Trudno wyobrazić sobie bowiem realizację tej metody przez organy stosujące prawo (np. sądy). Natomiast w przypadku, najbardziej interesującej z polskiej perspektywy, metody pierwszeństwa faktów, uwagi z dwóch Przewodników odnoszą się zarówno do przepisów prawnych, ale także w dużej mierze do sądów stosujących te przepisy. W Zaleceniu chodzi bowiem o postulat stworzenia efektywnego systemu rozróżniania zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego. Każde w państw członków MOP osiąga ten cel z uwzględnieniem specyfiki swojego systemu krajowego. Tak samo Przewodniki, opisując dorobek poszczególnych państw, wskazują, że cele Zalecenie w niektórych państwach realizowane są bezpośrednio przez regulacje prawne, praktykę sądową czy też działania partnerów społecznych.

Powyższe wpłynęło zasadniczo na sposób prezentowania ustawodawstwa i orzecznictwa okresu II RP, PRL i po 1989 r. w przedmiocie odróżniania zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego (umowy o pracę od umów prawa cywilnego). Cała konstrukcja pracy jest więc silnie inspirowana perspektywą zaprezentowaną w materiałach MOP-u.

- **Kryteria ustalania istnienia stosunku pracy**

Przyjęcie metody pierwszeństwa faktów, łączy się z określeniem, jakiego rodzaju fakty (przesłanki, kryteria) mają być brane pod uwagę. Dla metody *primacy of facts* niezbędne jest wręcz określenie listy kryteriów ustalania istnienia stosunku pracy oraz rozstrzygnięcie, czy ma ona charakter zamknięty.

W punkcie 13. Zalecenia nr 198 wymieniono kryteria pomocne przy ustalania statusu pracowniczego i **podzielono je na te odnoszące się do: a) sposobu wykonywania pracy, b) wynagrodzenia.**

Przy ocenie **sposobu wykonywania pracy** znaczenie ma fakt, że jest ona:

- 1) wykonywana zgodnie z instrukcjami i pod kontrolą drugiej strony,
- 2) wymaga włączenia (integracji) pracownika w organizację przedsiębiorstwa,
- 3) wykonywana całkowicie lub w przeważającej części na korzyść drugiej strony,
- 4) świadczona osobiście,
- 5) wykonywana w określonych godzinach lub w określonym (uzgodnionym) przez zamawiającego pracę miejscu,
- 6) określonej długości i charakteryzuje się pewną ciągłością,
- 7) wymaga od pracownika dyspozycyjności (dostępności),
- 8) zakłada ustalenia w przedmiocie narzędzi oraz materiałów dostarczanych przez zlecającego pracę, a nie przez wykonawcę.

W przedmiocie **wynagrodzenia**, zwrócono uwagę na:

- 1) cykliczność wypłacanego wynagrodzenia,
- 2) fakt, że wynagrodzenie stanowi wyłączne lub zasadnicze źródło przychodu świadczącego pracę,
- 3) postanowienia o wynagrodzeniu w naturze, jak zakwaterowanie, wyżywienie,
- 4) uznanie takich uprawnień, jak tygodniowy odpoczynek lub roczny urlop,
- 5) ponoszenie przez zlecającego pracę kosztów transportu do miejsca pracy,
- 6) brak ryzyka finansowego po stronie wykonującego pracę.

Podniesiono, że znaczenie, jakie należy przypisać każdemu z kryteriów, może się różnić w zależności od wykonywanej pracy. Ostatecznie wyróżniono najważniejsze kryteria, tym samym sugerując, że lista nie ma charakteru zamkniętego<sup>50</sup>.

W Przewodniku z 2013 r. rozwinięto powyższe dodatkowymi komentarzami oraz licznymi przykładami z obcych ustawodawstw i praktyki. Omówienie w tym zakresie otwiera ogólna uwaga o podporządkowaniu jako centralnej cesze zatrudnienia pracowniczego. W większości państw najważniejszym kryterium odróżniania

---

<sup>50</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s 36.

stosunku pracy jest bowiem podporządkowanie (*subordination*) czy też podległość (*dependence*) pracownika<sup>51</sup>. W niektórych systemach mowa jest o „osobistej podległości” w innych o „prawnej podległości”. Poza przytoczeniem odpowiednich przepisów z kilku wybranych państw, Przewodnik z 2013 r. pozostawia nierozstrzygnięte, w jaki sposób podporządkowanie dokładnie rozumieć<sup>52</sup>. Z dalszej lektury można wywieść, że chodzi o podporządkowanie *sensu largo*, na które składają się kolejne elementy.

Stwierdzono mianowicie, że następnym kryterium: „**kontrola nad procesem pracy**” wskazuje na istnienie podporządkowania. Przez kontrolę rozumie się z kolei kompetencje pracodawcy do kierowania pracownikiem, tak aby móc zaspokoić zmieniające się zapotrzebowanie na pracę. Znaczenie ma nadzorowanie pracy, dyscyplinowanie, szkolenie czy ocena pracy. Już samo przyznanie jednej ze stron takich uprawnień, nawet bez ich faktycznej realizacji w trakcie wykonywania umowy, wystarcza w niektórych systemach do uznania spełnienia tej przesłanki<sup>53</sup>.

W ramach podporządkowania odróżnia się także **funkcjonalne i osobiste instrukcje** (*functional and individual instructions*) względem pracownika. Te pierwsze dotyczą sposobu wykonywania pracy, a drugie odnoszą się do określania czasu i miejsca pracy, czy nawet sposobu zachowania się w miejscu pracy (zakładzie)<sup>54</sup>. I w tym przypadku podkreśla się, że sama możliwość wydawania takich instrukcji (nawet za pośrednictwem innych osób) wystarcza i nie jest wymagana faktyczna realizacja tej władczej kompetencji pracodawcy. Zwraca się jednocześnie uwagę, że istnieją prace, w których wymagane są specjalistyczne kwalifikacje, tym samym wydawanie instrukcji co do sposobu wykonywania pracy nie jest możliwe. Nie wyklucza to jednak w tych przypadkach statusu pracowniczego (nie uchyla potrzeby ochrony).

W niektórych krajach wcześniej zaczęto używać **kryterium włączenia do zakładu** (*integration of the worker in the enterprises*). Przez zastosowanie tego kryterium

---

<sup>51</sup> B. Brooks, C. Engels, *General Overview* [w:] *Employed or Self-Employed* [red.] R. Blainpain, B. Brooks, C. Engels, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Deventer 1992, s. 4.

<sup>52</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 36.

<sup>53</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 38.

<sup>54</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 39.

możliwa jest odpowiedź na pytanie, w jakim zakresie, oprócz omówionej wyżej kontroli, pracownik jest włączony w przedsiębiorstwo/zakład zatrudniającego. W ramach tej okoliczności badać można znaczenie pracy pracownika dla działalności pracodawcy, jak również podległość regulacjom, procedurom itp. takim jak pozostali zatrudnieni pracownicy<sup>55</sup>.

Kolejne kryterium możemy określić jako „**działanie na korzyść pracodawcy**” (*work performed solely or primarily for another's benefit*). Należy w tym przypadku ustalić, czy świadczący pracę wyłącznie lub zasadniczo świadczył pracę na korzyść pracodawcy. Kryterium to ma pomóc w określeniu rzeczywistych, ekonomicznych relacji pomiędzy stronami. Przykładowo, chodzić może o ustalenie, czy wykonujący pracę ma obowiązek przekazanie drugiej stronie wszelkich wytworów powstałych przy wykonywaniu zobowiązania (np. wyników pracy twórczej). Innym aspektem tego kryterium jest ustalenie, czy strony dopuszczały możliwość podejmowania działalności przez pracownika na rzecz innych podmiotów (swoboda w działalności), co ma przemawiać przeciwko zatrudnieniu pracowniczemu.

Kolejnym kryterium, dobrze znanym prawu polskiemu, jest **wymóg osobistego świadczenia pracy**. Delegowanie pracy na osoby trzecie, jest w niektórych systemach dopuszczalne w ograniczonym zakresie (np. za zgodą zlecającego pracę, wybór spośród kandydatów wcześniej przedstawionych zlecającemu), choć jest to raczej wskazówka za zatrudnieniem pozapracowniczym, w szczególności, jeśli wykonanie pracy nie jest możliwe bez wykorzystania pomocy osób trzecich<sup>56</sup>.

Jako następne kryterium wymieniono decydowanie **o miejscu i czasie świadczonej pracy**, wskazując jednak, że nowe modele kształtowania czasu pracy i sposoby komunikacji znacznie ograniczyły możliwość takiej „władzy” pracodawcy<sup>57</sup>. Tym samym wydaje się, że zmniejszyło się praktyczne znaczenie tego kryterium.

---

<sup>55</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 41.

<sup>56</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 42.

<sup>57</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 43.

Zalecenie nr 198 wymienia też jako kryterium **długość relacji prawnej** między stronami, jej ciągłość. Mniejsze znaczenie ma **dostępność (dyspozycyjność) pracownika** nawet w trakcie niewykonywania pracy, co możemy nazwać jako obowiązek pozostawania „pod telefonem” („*on call*”, „*on stand-by*”).

Jako kryterium wymieniono także postanowienia stron w zakresie **materiałów/narzędzi pracy**. Im większe nakłady wykonującego pracę na narzędzia i materiały niezbędne do wykonywania umówionej pracy (np. konieczność zakupu samochodu), tym większe prawdopodobieństwo ustalenia stosunku pracy<sup>58</sup>.

Powszechnie stosowanym kryterium, w szczególności w państwach europejskich, jest **kryterium cyklicznego wypłacania wynagrodzenia**. Przeciwno stosunkowi przemawia sposób wypłaty wynagrodzenia, jeśli uzależniony jest on od przedłożenia rachunku lub wykonania określonej pracy<sup>59</sup>.

Pewne znaczenie przypisuje się również kolejnemu „ekonomicznemu kryterium” – **wynagrodzenia jako zasadniczego źródła dochodu**. Chodzi zatem o określenie, czy wykonujący pracę jest ekonomicznie zależny tylko od jednego z kontrahentów, wykonując większą część swojej pracy na jego rzecz i tym samym osiągając zasadniczą część swoich przychodów wyłącznie od jednego podmiotu. Tak rozumiane ekonomiczne podporządkowanie nie może oczywiście samo w sobie mieć znaczenia rozstrzygającego, czyli nie powinno zastępować tradycyjnie rozumianego podporządkowania<sup>60</sup>.

Znaczenie ma też stosowanie **uprawnień typowych dla stosunku pracy**, takich jak tygodniowe okresy odpoczynku, urlopy wypoczynkowe, dodatkowe świadczenia z okazji świąt itp., czy też odesłanie wprost do przepisów prawa pracy, np. kodeksu pracy<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 46.

<sup>59</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 46.

<sup>60</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 47.

<sup>61</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 48.

Za jedno z ostatnich wymienionych w Zaleceniu nr 198 kryterium mogą służyć postanowienia, na mocy których świadczącemu pracę zwracane są **koszty podróży do pracy i z pracy**<sup>62</sup>.

Jako ostatnią okoliczność Zalecenie wymienia **ryzyko finansowe**. Chodzi w tym wypadku o ustalenie, jak strony ukształtowały bezpośrednie ponoszenie finansowych konsekwencji niepowodzeń gospodarczych podmiotu zatrudniającego. I odwrotnie, jak wygląda bezpośrednia partycypacja w zyskach w razie dobrych wyników. Przy czym zastrzeżono, że ukształtowanie wynagrodzenia w zależności od wyników finansowych (akord, prowizja itp.) nie jest traktowane jako bezpośrednia partycypacja w zyskach/stratach pracodawcy<sup>63</sup>.

## 2. Stosunki pracy w II RP

Odrodzone w 1918 r. państwo polskie powstało w okresie, w którym doszło już do istotnego „przesunięcia w układzie sił społecznych”<sup>64</sup> w kierunku korzystnym dla warstw pracujących<sup>65</sup>. Państwu oraz zrzeszeniom robotniczym udało się doprowadzić do ograniczenia wolności umów oraz własności indywidualnej w takim zakresie, aby wprowadzić w życie nowe myśli społeczne; między innymi nowoczesnie na owe czasy rozumianą ochronę pracy<sup>66</sup>.

Na uwagę zasługuje między innymi art. 102 Konstytucji marcowej z 1921 r., który traktował o prawie do opieki nad pracą każdego obywatela oraz deklarował, że praca jako podstawa bogactwa Rzeczypospolitej pozostawać ma pod szczególną ochroną państwa<sup>67</sup>. Również Konstytucja kwietniowa z 1935 r., pomimo istotnych zmian ustrojowych, zadekretowała szczególne znaczenie pracy (art. 8 ust. 1 „Praca jest podstawą rozwoju i potęgi Rzeczypospolitej”, ust. 2 „Państwo roztacza opiekę nad

---

<sup>62</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 49

<sup>63</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, s. 49

<sup>64</sup> Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Warszawa 1930, s. 15.

<sup>65</sup> M. Baumgart, *Rozwój ustawodawstwa pracy po wojnie światowej*, Warszawa 1922, s. 2.

<sup>66</sup> M. Lewi, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Warszawa 1918, s. 88 i n.

<sup>67</sup> O znaczeniu regulacji konstytucyjnych w dziedzinie pracy zob. J. Mazurkiewicz, *Zagadnienie pracy w konstytucjach powojennych*, Lublin 1926, s. 40.

pracą i sprawuje nadzór nad jej warunkami”)<sup>68</sup>. Rozwinięcie tej podstawowej zasady znajdowało się w szeregu ustaw obejmujących swoim zakresem zastosowania poszczególne kategorie świadczących pracę<sup>69</sup>.

Oczywiste jest, że nie każdy rodzaj pracy należało uregulować tzw. **ustawodawstwem społecznym**, które akceptując postulat maksymalnego wykorzystania pracy na korzyść przedsiębiorstwa, dbało jednocześnie o zapewnienie dogodnych i korzystnych warunków pracy<sup>70</sup>. Co więcej, niemożliwe i niecelowe było przyznanie wszystkim utrzymującym się z pracy tych samych uprawnień, czy też objęcie ich w takim samym zakresie ochroną prawną<sup>71</sup>.

Pierwszym krokiem było zatem zdefiniowanie „warstwy pracowniczej” i przyznanie poszczególnym kategoriom odpowiednich uprawnień. W owym czasie posługiwano się szerokim pojęciem „**podmiotów ustawodawstwa społecznego**”<sup>72</sup>, do których zaliczano przede wszystkim:

- 1) „pracowników zależnych”, których dzielono na
  - a) robotników<sup>73</sup> i
  - b) pracowników umysłowych oraz
- 2) chałupników<sup>74</sup>.

Można jeszcze wskazać na kategorię 3) „pracowników rolnych”, którzy stanowili znakomitą większość świadczących pracę w II RP<sup>75</sup>. Przepisy każdą z wymienionych kategorii chroniły w różnym stopniu i na różny sposób, stąd rozróżnienie poszczególnych typów „pracowników” miało wymiar tak teoretyczny, jak i praktyczny.

---

<sup>68</sup> Z. Fenichel, *Najnowsze zmiany we współczesnym prawie pracy*, Głos Prawa 1935, nr 5-6, s. 284-285.

<sup>69</sup> Z. Daszyńska-Golińska, *Praca. Zarys socjologii-polityki i ustawodawstwa pracy*, Warszawa 1924, s. 43.

<sup>70</sup> J. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 1. Podobnie Daszyńska-Golińska, *Praca. Zarys socjologii-polityki i ustawodawstwa pracy*, Warszawa 1924, s. 46.

<sup>71</sup> O rozróżnianiu w tym zakresie „pracy”, podlegającej szczególnej ochronie i „roboty”, która nie podlega „przepisom prawa o ochronie pracy” zob. S. Nowodworski, *Ze słownictwa polskiego prawa pracy*, Głos Sądownictwa 1931, nr 4, s. 224-225.

<sup>72</sup> J. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 8.

<sup>73</sup> Z. Daszyńska-Golińska, *Przyczynki do kwestii robotniczej w Polsce*, Warszawa, 1920, s. 6 i n.

<sup>74</sup> Z. Fenichel, *Chałupnictwo w prawie polskim*, Głos Sądownictwa 1938, nr 7-8, s. 547 i n.

<sup>75</sup> Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Warszawa 1930, s. 20.

W przypadku **pracowników rolnych** ustawodawca przyjął specyficzną metodę regulacji pracy. Nie mogąc, z różnych przyczyn, wprowadzić silnej ochrony w zakresie umowy indywidualnej, rozbudował ochronę w formie umów zbiorowych<sup>76</sup>.

Z kolei „**pracownikom zależnym**” przyznano ochronę indywidualną, to jest nadano im w drodze ustawy określone prawa podmiotowe (np. ośmiogodzinny dzień pracy, urlop itp.). Tym samym, to w ich przypadku zasadniczego znaczenia nabierała odpowiedź na pytanie, kiedy pracownik staje się pracownikiem zależnym (chronionym), a kiedy jest pracownikiem niezależnym (pozostając tym samym w reżymie niemal nieograniczonej wolności umów)<sup>77</sup>. Zagadnienie to, przynajmniej od 1933 r., czyli od wejścia w życie kodeksu zobowiązań<sup>78</sup>, dotyczyło przede wszystkim „odgraniczeniu umowy o pracę od innych umów o świadczenie usług, w szczególności od umowy o dzieło”<sup>79</sup>.

Definicją ustawową określono „podmioty ustawodawstwa społecznego”, odgraniczając je od innych osób świadczących pracę. Z dzisiejszej perspektywy, można przyjąć, że zastosowano w tym celu **dwie metody**. Pierwszą można nazwać „**zamkniętą**”<sup>80</sup> (art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych<sup>81</sup>), a drugą „**otwartą**” (art. 441 kodeksu zobowiązań, art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników<sup>82</sup>).

Ta pierwsza polegała na tym, że wprowadzono szczegółową listę osób, których pracę objęto ochroną. Przy czym metodę pierwszą stosowano głównie w celu

---

<sup>76</sup> „uderza nas ciekawy kontrast, że dla robotników przemysłowych przeprowadzono przeważnie ochronę indywidualną, a nie regulowano umów zbiorowych podczas gdy w rolnictwie wprost przeciwnie, unormowano głównie zatargi zbiorowe, przeprowadzając w ten pośredni sposób ochronę robotnika rolnego”, Z. Fenichel, *Prawo pracy pracowników rolnych w Polsce*, s. 209.

<sup>77</sup> Z. Fenichel, *Charakterystyka przepisów o umowie o pracę w kodeksie zobowiązań*, Głos Prawa 1935, nr 1-2, s. 3.

<sup>78</sup> Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 589.

<sup>79</sup> Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 3.

<sup>80</sup> W literaturze, posługiwano się pojęciem, choć trochę w innym kontekście, „systemu enumeracyjnego”, który wylizczał kategorie pracowników, w odróżnieniu od „systemu interpretacyjnego”, przy którym podaje się tylko znamiona pracy. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 198.

<sup>81</sup> Dz. U. R.P. Nr 35, poz. 323.

<sup>82</sup> Dz. U. R.P. Nr 35, poz. 324.



rozdzielenia dwu kategorii świadczących pracę, którym ustawodawstwo przyznawało już pewną ochronę (robotników od pracowników umysłowych). Należy o tym pamiętać w kontekście głównego przedmiotu niniejszego opracowania, w którym uwagę poświęca się przede wszystkim linii demarkacyjnej pomiędzy pracownikami i zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych.

Art. 2 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych stanowił, że:

„Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się:

- 1) osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z nimi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorie dozorców górniczych:
  - a) wszystkich dozorców z ukończonym średnim wykształceniem zawodowym, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,
  - b) dozorców pól górniczych,
  - c) dozorców materiałów wybuchowych,
  - d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie, którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;
- 2) osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy itp.);
- 3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacji nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych;
- 4) dziennikarzy;
- 5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny;
- 6) osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;
- 7) telefonistów i telegrafistów;
- 8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;
- 9) sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, o ile ukończyli 6 klas szkoły średniej ogólnokształcącej państwowej lub prywatnej z prawami szkół

państwowych, albo szkołą średnią zawodową, albo o ile ukończyli zawodową szkołę kształcącą i odbyli praktykę, której warunki określi w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Warunki zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy w chwili wejścia w życie rozporządzenia niniejszego pełnili te obowiązki, a nie posiadają określonego wyżej wykształcenia, oraz sprzedawców i ekspedjentów, którzy są lub będą zatrudnieni w powiatach i miastach wydzielonych z powiatów, gdzie nie istnieją lub istnieją w niedostatecznej liczbie szkoły kształcące, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego będą uważani ci sprzedawcy i ekspedjenci sklepowi i księgarscy, którzy do dnia 31 grudnia 1928 r. lub do chwili wejścia w życie wyżej wspomnianego rozporządzenia wykonawczego, o ile to wcześniej nastąpi, korzystali ze świadczeń i uprawnień, przysługujących na mocy przepisów ustawowych pracownikom umysłowym”.

Kazuistyka przepisu miała na celu osiągnięcie pewności prawa, ponieważ wymienione kategorie były wyliczone wyczerpująco<sup>83</sup>. W art. 3 tego rozporządzenia ustawodawca słusznie pozostawił jednak sobie swego rodzaju „klauzulę elastyczności”, umożliwiającą reakcję na mogące zaistnieć przemiany. Z dzisiejszej perspektywy można bronić tezy, że przepis ten był przykładem stosowania „metody przyporządkowania”. Przepis art. 3 stanowił bowiem, że:

„Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu względnie z innymi zainteresowanymi ministrami może po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników rozciągnąć w drodze rozporządzenia działanie niniejszych przepisów na inne kategorie pracowników, niewyszczególnionych w art. 2 rozporządzenia niniejszego, a których czynności uzasadniają zaliczenie ich do pracowników umysłowych”.

Orzeczenia wydane na podstawie art. 2 rozporządzenia<sup>84</sup> wskazują, że zastosowana metoda wyliczenia (metoda zamknięta) i tak powodowała wątpliwości

---

<sup>83</sup> Orzeczenie SN z 27 VIII 1931 Rw. 494/31, OSP XI 415. I. Rosenblüth, *Prawo pracy. Ustawy – Rozporządzenia. Orzecznictwo – Wyjaśnienia*, Kraków 1935, s. 187.

<sup>84</sup> Szeroko cytowane np. przez Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 199 i n.

interpretacyjne<sup>85</sup> i ostatecznie to sądy rozstrzygały o przyznaniu statusu pracownika umysłowego<sup>86</sup>. Za symboliczne można uznać w tym względzie orzeczenie interpretujące art. 2 pkt 2 rozporządzenia, które zaliczało do kategorii pracowników umysłowych: „osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy itp.)”. W orzeczeniu SN III z 3 XI 1932 Rw. 1016/32 stwierdzono, że „członek (grający na bębnie) orkiestry produkującej się w kawiarni (bez względu na wartość artystyczną jego produkcji i bez względu na znajomość czytania nut) – jest pracownikiem umysłowym”. Jest to przykład sprawy potwierdzającej, że ustawodawca nie zdołał precyzyjnie oddzielić wspomnianych wyżej dwóch kategorii świadczących pracę i w konsekwencji sądy, w tym Sąd Najwyższy, był angażowany do wypowiedzenia się w tak prozaicznej sprawie jak umiejętność czytania nut przez perkusistę.

Konkludując, zamknięta metoda ustalania statusu pracowniczego, mimo pewnych zalet, nie rozstrzygnęła wszystkich wątpliwości w zakresie określania, kto jest pracownikiem (robotnikiem), a w perspektywie historycznej nie pozostawiła dorobku (orzeczeń) o charakterze ogólnym, które pomagałyby określić uniwersalne cechy definiujące stosunek pracy, czy takie opisujące go kategorie pośrednie jak; praca zależna, podporządkowanie, ryzyko pracodawcy, dyspozycyjność itp.

**Drugą metodą rozróżniania umowy o pracę od pozostałych umów o świadczenie usług była „otwarta metoda”, której najbliższej jest do znanej dziś metody typologicznej<sup>87</sup>.**

Przykładem zastosowania techniki otwartego definiowania umowy o pracę był w pewnym zakresie art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, o następującym brzmieniu:

---

<sup>85</sup> Przykładowo - orzeczenie SN z 6 IV 1932 r., 1 Rw 57/32, Głos Prawa 1932, nr 10: „Pracownika spełniającego prace fizyczne cechujące go jako robotnika, a zarazem czynności administracyjne lub nadzorcze, które by go cechowały jako pracownika umysłowego, należy uważać za robotnika lub pracownika umysłowego w zależności od tego, które z powyższych prac w jego zajęciach przeważają.” Z. Fenichel wyraźnie stwierdzał, że „w życiu często trudno jest odróżnić pracownika umysłowego od fizycznego”. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 200.

<sup>86</sup> Dla przykładu: orzeczenie SN z 5 III 1936 r., 1827/35, OSP 400/36: „Kwestia, czy pracownika należy zaliczyć do kategorii pracowników umysłowych, czy też fizycznych, nie może być uregulowana przez umowę stron.”

<sup>87</sup> O metodzie typologicznej zob. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 310.

„[...] Robotnikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych”.

Drugim przykładem zastosowania metody otwartej były art. 441 i n. kodeksu zobowiązań, w których obok innych umów o świadczenie usług (umowa zlecenie, umowa o dzieło, pośrednictwo i przechowanie)<sup>88</sup> uregulowano umowę o pracę. Przepisy kodeksu zobowiązań znajdowały zastosowanie do pracowników w razie braku regulacji szczegółowych<sup>89</sup>.

Zgodnie z art. 441 kodeksu zobowiązań: „Przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem”. W uzasadnieniu do kodeksu zobowiązań (Tilla i Longchamps) zwracano uwagę na trzy zasadnicze elementy umowy o pracę, które odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług:

„znamionami umowy o pracę są: 1. po jednej stronie praca z przeznaczeniem dla drugiego, 2. określenie usług miarą czasu, przez który trwać na gotowość do ich spełnienia, 3. po drugiej stronie obowiązek wynagrodzenia”<sup>90</sup>.

Dwie pierwsze okoliczności rozwijano dalej w następujący sposób:

„Ad 1. [...] z przeznaczenia dla drugiego wynika stosunek **podporządkowania** oraz to, że ten drugi a nie pracownik, ponosi **ryzyko** wyniku pracy. Ad 2. Określenie czasowe najdobitniej wyróżnia umowę o pracę z pomiędzy innych umów o usługi. Ten sam rodzaj pracy może być przedmiotem umowy o dzieło, jeśli wynik pracy a nie pełnienie jej przez pewien czas jest przedmiotem umowy [...]. To ujęcie pracy w ramy czasowe tworzy między stronami stosunek pewnej stałości, który powoduje do

---

<sup>88</sup> Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 1.

<sup>89</sup> Art. 446 „Jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych”.

<sup>90</sup> I. Rosenblüth, *Prawo pracy. Ustawy – Rozporządzenia. Orzecznictwo – Wyjaśnienia*, Kraków 1935, s. 106.

pewnego stopnia zależność pracownika od pracodawcy. Zależność ta nie obejmuje jednak osoby pracownika, lecz tylko jego siłę roboczą [...]”<sup>91</sup>.

Tym samym, to „**określenie czasowe**” definiowano jako „moment wyróżniający umowę o pracę najdobitniej z pomiędzy innych umów o świadczenie usług”<sup>92</sup>.

W późniejszym okresie za najistotniejszą cechę stosunku pracy uznawać zaczęto „zależność pracownika od pracodawcy”<sup>93</sup>, przy czym odróżniano zależność o charakterze **zewnętrznym** polegająca na wyznaczeniu przez pracodawcę miejsca i czasu pracy od **zależności wewnętrznej**, tj. obowiązku spełniania przez pracownika poleceń pracodawcy”<sup>94</sup>.

Zgrabnie sprawę ujmował J. Wengierow, twierdząc, że **stosunek zależności** zachodzi, jeżeli:

„w sposób wyraźny lub domniemany powstaje obowiązek pracownika do podporządkowania się wszelkim zleceniom pracodawcy, wydawanych w zakresie wykonywanej pracy. Stosunku zależności niema, jeżeli zlecenia pracodawcy mają jedynie charakter życzeń, komunikowanych przez pracodawcę w sposób nieobowiązujący dla pracownika, jeżeli naruszenie tych życzeń, nie stanowi ważnej przyczyny do natychmiastowego rozwiązania umowy”<sup>95</sup>.

**Za istnieniem zależności** przemawiać miały:

- 1) obciążenie ryzykiem nieudania się roboty rzekomego pracodawcę,
- 2) wykonywanie pracy w lokalu pracodawcy,
- 3) częstość komunikowania się z pracodawcą,
- 4) tzw. „doraźność pracy” – twierdzono bowiem, że znaczenie ma okoliczność, czy pracownik przyjmuje daną robotę doraźnie, czy też zawodowo trudni się przyjmowaniem takiej roboty od wielu osób. W tym drugim wypadku większe wyrobienie zawodowe przemawia na rzecz

---

<sup>91</sup> I. Rosenblüth, *Prawo pracy. Ustawy – Rozporządzenia. Orzecznictwo – Wyjaśnienia*, Kraków 1935, s. 107.

<sup>92</sup> I. Rosenblüth, *Prawo pracy. Ustawy...*, s. 103.

<sup>93</sup> T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 3, 2015, s. 163.

<sup>94</sup> Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 6.

<sup>95</sup> J. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 9-10

samodzielności rzekomego pracownika”<sup>96</sup>.

Oczywiste było, że tak lakoniczna definicja ustawowa umowy o pracę jak ta w art. 441 kodeksu zobowiązań nie usunęła wszystkich wątpliwości. Sprawę rozróżniania umowy o pracę od innych umów zamknięto trafnym wnioskiem, że „bogate formy życia społecznego nie dadzą się często wyjaśnić jedną tylko cechą i dlatego orzecznictwo posługuje się pomocniczo innymi jeszcze cechami”<sup>97</sup> oraz że „w orzecznictwie zacierają się różnice między pracą zależną a pracą niezależną, wzgl. umową o dzieło lub zleceniem”<sup>98</sup>.

Z orzecznictwa<sup>99</sup> i literatury<sup>100</sup> tamtego okresu da się przedstawić **następujące cechy odróżniające umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług**:

- 1) fakt zatrudnienia pracownika u innej osoby, z czego wnioskowano, że:
  - a. pracownik pracuje na ryzyko pracodawcy, (dotyczy to w szczególności sposobu ukształtowania wynagrodzenia),
  - b. wewnątrz warsztatu pracodawcy,
  - c. jemu podlega (moment zależności),
- 2) „objęto umową samą pracę, jako taką, a nie jej rezultat”<sup>101</sup>,
- 3) świadczenie pracy osobiście,
- 4) odpłatność pracy.

Zastrzegano jednak, że „jedynie na tle konkretnego wypadku można [...] umowy od siebie odgraniczyć”<sup>102</sup>. Widziano przy tym szczególną rolę sądów, które mają

---

<sup>96</sup> J. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 10.

<sup>97</sup> Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 7.

<sup>98</sup> Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 9.

<sup>99</sup> Zob. orzeczenia SN: z 4 IV 1930 r. 201/30, Zb. Urz. Nr 84/30; z 27 X 1927 r., 515/26, Zb. Urz. Nr 126/27; z 17 IV 1934 r., II 328/34, Zb. Urz. 694/34 oraz orzecznictwo cytowane przez W. Szczepańskiego w: *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych, Część II*, Warszawa 1933, s. 5-10, *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych. Część II*, Warszawa 1935, s. 5-9, *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych, Część III*, Warszawa 1938, s. 5-10.

<sup>100</sup> J. Wengierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933, s. 10.

<sup>101</sup> SN I C 201/30 Zb. Urz. Nr 84/30. Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1935, s. 4.

<sup>102</sup> Z. Fenichel, *Zasadnicze problemy prawa robotniczego w judykaturze sądowej*, Głos Sądownictwa 1932, nr 11, s. 680.

uzupełnić działania państwa<sup>103</sup>. Prawidłowa kwalifikacja umów nastęrczała spore trudności praktyczne, i była w zasadzie możliwa dopiero „po gruntownem zbadaniu stosunku *in concreto*”<sup>104</sup>. Wszystkie te trudności wynikały przede wszystkim z nieprecyzyjnych, zbyt ogólnych przepisów. J. Górski w 1939 r. podsumował dorobek okresu dwudziestolecia w omawianym przedmiocie w następujący sposób:

„zdawałoby się, że z uwagi na wielką rolę, jaką odgrywają w życiu umowy o pracę, o dzieło i zlecenia, ustawodawca starać się będzie w drodze wyczerpujących definicji o przeprowadzenie dokładnej linii podziału. Tak się jednak nie stało. [...] kodeks zobowiązań zdefiniował pojęcie omawianych umów w taki sposób, że linia demarkacyjna między nimi jest raczej zamazana. Na skutek owego zamazania powstawać muszą w praktyce wielkie wątpliwości i trudności w należyтым zaklasyfikowaniu pewnych typów umów”<sup>105</sup>.

### **3. Stosunki pracy w okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej**

Nie wymaga szczegółowego dowodu, że w socjalistycznym ustroju, jaki nastał w Polsce po II wojnie światowej, praca miała znaczenia szczególne. Podstawą „władzy ludowej w Polsce stanowił sojusz klasy robotniczej z chłopstwem pracującym. W sojuszu tym rola kierownicza należała do klasy robotniczej jako przodującej klasy społeczeństwa” (z preambuły Konstytucji z 1952 r. tekst pierwotny; Dz. U. z 1952 r. Nr 33, poz. 232). Artykuł 14 ust. 1 Konstytucji stanowił z kolei, że „Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Pracą swoją, przestrzeganiem dyscypliny pracy, współzawodnictwem pracy i doskonaleniem jej metod lud pracujący miast i wsi wzmacnia siłę i potęgę Ojczyzny, podnosi dobrobyt narodu i przyśpiesza całkowite urzeczywistnienie ustroju socjalistycznego”.

Zgodnie z założeniami nowego systemu, już od 1945 r. podejmowano intensywne prace nad ujednoczeniem „przejętego” przedwojennego ustawodawstwa pracy, korzystniejszego uregulowania uprawnień socjalnych pracowników, rozszerzenia zakresu działania przepisów prawa pracy na grupy pracowników nimi nie objętych.

---

<sup>103</sup> Z. Fenichel, *Zasadnicze problemy...*, s. 680. Jeszcze o znaczeniu orzecznictwa SN w dziedzinie prawa robotniczego zob. Z. Fenichel, *Zasadnicze problemy prawa robotniczego w judykaturze S. N.*, Głos Sądownictwa 1932, nr 12, s. 745-746.

<sup>104</sup> J. Bloch, *Kodeks pracy*, Warszawa 1928, s. 4.

<sup>105</sup> J. Górski, *Umowa o pracę a zlecenie w świetle nauki i judykatury*, Katowice 1939, s. 3.

Widoczne były tendencje do zacierania różnic w sytuacji prawnej robotników i pracowników umysłowych<sup>106</sup>.

Mimo tych pozytywnych działań, ostatecznie jednak, aż do wprowadzenia nowego kodeksu pracy, tj. do 1975 r. problem granic pomiędzy zatrudnieniem cywilnoprawnym a pracowniczym był usytuowany w bardzo podobnym kontekście normatywnym. Zgodnie z art. XII § 1 ustawy Przepisy wprowadzające kodeks cywilny, kodeks nie naruszał przepisów ustawodawstwa pracy. Nie uchylono przede wszystkim art. 441-477 kodeksu zobowiązań<sup>107</sup>. Niezależnie więc od uroczystych deklaracji na poziomie Konstytucji oraz gotowości sądów do interpretowania prawa zgodnie z nowymi zasadami („[...] każdy przepis prawa, a przepis pochodzący z innej formacji społeczno-gospodarczej szczególnie powinien być tłumaczony i stosowany zgodnie z aktualnymi zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego”<sup>108</sup>), regulacje prawne potwierdzały, że socjalistyczne prawo pracy obejmowało jedynie stosunki pracy podporządkowanej oraz niektóre inne stosunki nierozzerwalnie związane ze stosunkami pracy. Poza jego zakresem pozostawiono pracę świadczoną w ramach umów cywilnych<sup>109</sup>.

Przypominano zatem problem podobieństw umów o pracę, dzieło i zlecenia oraz praktycznych wątpliwości dotyczących ustalenia, z którą z powyższych umów jest związana osoba fizyczna „świadcząca usługi”<sup>110</sup>. M. Świącicki trafnie pisał, że:

„rozgraniczenie między umową o pracę a tamtymi umowami ma [...] duże znaczenie. Tylko z umową o pracę łączą się stosunki prawne składające się na status pracowniczy, od tego zatem [...] zależeć będzie, czy osoba świadcząca „usługi” zostanie objęta ubezpieczeniem społecznym, czy może być destynatariuszem

---

<sup>106</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 25, 26.

<sup>107</sup> Zob. art. XII § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Przepisy wprowadzających kodeks cywilny (Dz. U. z 18 maja 1964 r., Nr 16, poz. 94)

<sup>108</sup> Orzeczenie SN z 22 stycznia 1953 r., C 228/52, PiP 1954, nr 2, s. 369, cyt. za J. Zieliński, *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia. Tom I*, Warszawa 1970, s. 6. Zob. także słynną Uchwałę Zgromadzenia Ogólnego Sądu Najwyższego z 25 listopada 1948 r. w sprawie wagi jurysprudencyjnej orzecznictwa obu Izb Sądu Najwyższego w okresie międzywojennym, cytowaną [w:] Z. Salwa, *Prawo pracy...*, s. 30.

<sup>109</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy...*, s. 11-12.

<sup>110</sup> L. Krakowski, *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstw*, Warszawa 1972, s. 42.



świadczeń socjalnych [...]. Zdarza się wykorzystywanie podobieństw między tymi umowami do czynności prawnych pozornych skierowanych na obejście prawa”<sup>111</sup>.

W zasadzie zgadzano się z poglądem, że najważniejszym kryterium odróżniającym dla umowy o pracę i zlecenia było podporządkowanie<sup>112</sup>. Za jego istnieniem przeważało m. in.:

„wykonywanie pracy w pomieszczeniu należącym do drugiej strony, przy pomocy jej narzędzi, surowców itp., wykonywanie pracy w codziennych nawrotach, a przynajmniej regularnie, a nie w zależności od zdarzeń, których zajście nie jest pewne, wykonywania jej w godzinach ściśle oznaczonych, pod stałym kierownictwem i kontrolą osób wyznaczonych przez drugą stronę, okresowe obliczanie i wypłata zarobku itp.”<sup>113</sup>.

Oczywiste jest, że nie można powyższego traktować jako dowód przyjęcia w ustawodawstwie PRL metody pierwszeństwa faktów, której jeszcze zapewne tak nie nazywano. Widać jednak wyraźnie, że jej główne założenia (tak jak to zostały one wyłożone przez MOP) już wówczas były obecne w konstrukcji przepisów, w szczególności w wciąż obowiązującym art. 441 kodeksu zobowiązań oraz w procesie wykładni i stosowania przepisów prawa pracy.

Wprowadzenie kodeksu pracy, który w art. 22 § 1 definiował stosunek pracy („Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”<sup>114</sup>), nie stanowiło przełomu dla analizowanego w niniejszym opracowaniu zagadnienia odróżniania zatrudnienia pracowniczego od cywilnoprawnego<sup>115</sup>. Przepis ten ani nie ustanawiał domniemania, ani nie można go

---

<sup>111</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa, 1968, s. 142.

<sup>112</sup> „świadczenie pracy w ramach umowy o pracę tym różni się od pracy świadczonej na podstawie innych umów o świadczenie usług, że pracownik jest podporządkowany służbowo kierownictwu zakładu pracy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, a ponadto podlega rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy”. Decyzja CRZZ z 12 lipca 1962 r. nr 13/116/ZKR/61, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1963, nr 3, s. 76. Zob. więcej orzeczeń dotyczących art. 441 k.z. podjętych już po 1945 r. np. [w:] *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia. Tom I (zebrał i opracował J. Zieliński)*, Warszawa, 1970, s. 161 i n. Zob. też W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa, 1970, s. 94, 95, 101-107.

<sup>113</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa, 1968, s. 143. O cechach odróżniających stosunek pracy zob. też T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys Systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986, s. 241; W. Szubert, *Prawo pracy. Zarys wykładu, I*, Warszawa 1976, s. 88 i n.

<sup>114</sup> Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.

<sup>115</sup> Tak wyraźnie S. Babel, I. Borsowa, *Komentarz do art. 22 k.p. [w:] Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze i związkowe. Wyjaśnienia i orzecznictwo* [red.] J. Pachol, Warszawa 1979, s. 214. Zob.

uznać jako przykład stosowania metody przyporządkowania. W dalszym ciągu wskazywano również na te same cechy odróżniające stosunek pracy od innych stosunków prawnych, których przedmiotem jest także świadczenie pracy, a więc w szczególności stosunków cywilnych wynikających z umowy o dzieło i umowy zlecenia:

- osobiste świadczenie i odpłatność pracy,
- organizacyjne podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa zakładu co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, z czym łączy się problematyka dyscypliny pracy,
- produkcyjne, gospodarcze i socjalne ryzyko zakładu pracy<sup>116</sup>.

Powyższe uwagi potwierdzają, że problemy zidentyfikowane już w dwudziestoleciu, które opisano wyżej, w Polsce Ludowej, mimo zmiany systemu politycznego i tym samym prawnego, nie traciły na aktualności<sup>117</sup>. Pośrednim dowodem na to jest również fakt, że już po drugiej wojnie światowej krytykowano „ograniczenie prawa pracy” jedynie do pracy najemnej<sup>118</sup>, postulując tym samym rozszerzenie jego zakresu podmiotowego (w tym przede wszystkim na umowy cywilnoprawne). Podobne głosy pojawiały się przez cały okres komunizmu w Polsce oraz w latach dziewięćdziesiątych<sup>119</sup>.

Podobieństwo systemu II RP i PRL w zakresie określania granic podmiotowych norm ochronnych prawa pracy potwierdza też wyraźny powrót do znanej już przed wojną techniki (dzisiaj nazwiemy ją metodą przyporządkowania) dyskrecjonalnej decyzji organów państwa o objęciu przepisami prawa pracy poszczególnych grup świadczących pracę oraz o zakresie przedmiotowym takiego objęcia. Nowy kodeks pracy stanowił bowiem w art. 303 § 2 k.p., że „Rada Ministrów może [...] określić zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na

---

również W. Masewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* [red.] J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 65.

<sup>116</sup> S. Babel, I. Borsowa, *Komentarz do art. 22 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze i związkowe. Wyjaśnienia i orzecznictwo* [red.] J. Pacho, Warszawa 1979, s. 214.

<sup>117</sup> O wysokich kosztach upowszechniania standardów ochrony pracowniczej również dla komunistycznego państwa zob. A. Chobot, A. Kijowski, *Podstawowe problemy prawa pracy* [w:] *IX Zjazd Katedr Prawa Pracy*, Toruń 1990, s. 30.

<sup>118</sup> S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 100.

<sup>119</sup> Zob. zwłaszcza A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 163. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s.18-21.

innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy”.

Swego rodzaju nowością było powoływanie się na wartości konstytucyjne w procesie kwalifikacji stosunków pracy, przy wykładni art. 22 § 1 k.p. Mianowicie, odnosząc się do treści art. 14 ust. 1 i 2<sup>120</sup> oraz art. 58 ust. 1<sup>121</sup> Konstytucji PRL z 1952 r.<sup>122</sup>, twierdzono, że umowa o pracę jest podstawową formą prawną świadczenia pracy, a umowa o dzieło, czy zlecenie są formami pomocniczymi. Z tego względu, w razie jakichkolwiek wątpliwości co do charakteru konkretnej umowy o świadczenie usług, „należy tego dokonywać w pierwszym rzędzie z punktu widzenia umowy o pracę”, w szczególności gdy osoba świadcząca pracę nie ma innego zatrudnienia i jest to jej jedyne wynagrodzenie. Doświadczenia życiowe oraz zasady ustroju i cele państwa ludowego nakazywały domniemywać w takim przypadku istnienie stosunku pracy<sup>123</sup>.

#### 4. Stosunki pracy w III RP - orzecznictwo Sądu Najwyższego

Także po 1989 r. dla rozróżnienia zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego największe znaczenie miał przepis art. 22 § 1 k.p. Do 1996 r. obowiązywał on w brzmieniu jak w tekście pierwotnym kodeksu pracy. Dopiero w 1996 r. dodano kryterium „kierownictwa”<sup>124</sup> oraz dodano § 1<sup>1</sup> („Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy<sup>125</sup>”). Z kolei w 2002 r. dodano

---

<sup>120</sup> Ust. 1 „Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Pracą swoją, przestrzeganiem dyscypliny pracy, współzawodnictwem pracy i doskonaleniem jej metod lud pracujący miast i wsi wzmocnią siłę i potęgę Ojczyzny, podnosi dobrobyt narodu i przyspiesza całkowite urzeczywistnienie ustroju socjalistycznego. Ust. 2. „Przodownicy pracy otoczeni są powszechnym szacunkiem narodu”.

<sup>121</sup> „Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”.

<sup>122</sup> W wersji po wprowadzeniu kodeksu pracy były to odpowiednio przepisy art. 19 i 68. Dz. U z dnia 16 lutego 1976 r. Nr 7, poz. 36.

<sup>123</sup> S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i od umowy zlecenia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego 1963. Prace Prawnicze z. 10, nr 65, s. 202. Zob. także orzecznictwo przywołane [w:] M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa, 1968, s. 144, przypis 23.

<sup>124</sup> Co do wątpliwości w kwestii rozumienia tego pojęcia jeszcze w 2003 r., czyli 7 lat po noweli zob. przykładowo M. Gersdorf, *Komentarz do art. 22* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński [red.] Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 74.

<sup>125</sup> Dz. U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110.

fragment o wyznaczaniu przez pracodawcę miejsca<sup>126</sup> i czasu pracy oraz dodano § 1<sup>2</sup> („Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1”)<sup>127</sup>.

Dodane § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> jednoznacznie potwierdzają, że problem odgraniczania zatrudniania pracowniczego od pozapracowniczego był utożsamiany co najmniej od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych przede wszystkim z rozróżnianiem umowy o pracę od umów prawa cywilnego.

Niniejszy fragment ma dla analizy aktowej (przeprowadzanej w Części II, a tym samym dla całego opracowania) ogromne praktyczne znaczenie. Za punkt wyjścia na tym etapie rozważań przyjęto dwie okoliczności wyjściowe. Po pierwsze, nieprecyzyjny, czy wręcz lakoniczny art. 22 § 1 k.p., pozostawia spore pole do interpretacji sądom. Po drugie, sądy powszechne, orzekając w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie odwołują się w zasadzie do nauki prawa pracy, nie szukają też inspiracji w historii prawa pracy, a tym bardziej w obcych ustawodawstwach, czy opiniach MOP lub innych wyspecjalizowanych instytucji i podmiotów. Mimo że w Polsce nie obowiązuje system precedensowy, orzeczenia Sądu Najwyższego, nawet w formie postanowień wpływają w dużym stopniu na sposób wykładni, jakiej dokonują sądy powszechne (pracy).

Tym samym, obecnie największy wpływ na to, w jaki sposób ustala się istnienie stosunku pracy, mają sądy/sędziowie. W wyroku Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2015 r., II PK 153/14 (niepubl.) trafnie zauważono, że art. 22 § 1 k.p. i symboliczne w zasadzie interwencje ustawodawcze w treść tego przepisu po 1989 r. pozostawiły *de facto* „ostatnie słowo judykaturze”. Ten pozytywny, w ocenie Sądu Najwyższego, stan pozwala za każdym razem rozpatrzyć indywidualne okoliczności konkretnego przypadku.

Nieuniknioną konsekwencją tego stanu jest interpretacja „otwartego” przepisu art. 22 § 1 k.p. przez sądy, które muszą oprócz wyinterpretowania dodatkowych kryteriów (poza tymi wprost określonymi w art. 22 § 1 k.p.), określić jeszcze, jaka jest ich

---

<sup>126</sup> Krytycznie o tej zmianie np. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* [red.] L. Florek, Warszawa 2009, s. 156.

<sup>127</sup> Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146.

wzajemna relacja. W efekcie, dorobek orzeczniczy w zakresie metod, kryteriów i sposobu prawidłowego rozróżniania stosunku pracy jest już spory i wbrew pozorom nie musi to być z korzyścią dla stron sporu, dla orzekających sądów i całego systemu prawa. Sam Sąd Najwyższy przyznał zresztą, że liczba wyłącznie jego wypowiedzi w tym przedmiocie utrudnia ich prawidłowe wykorzystywanie, umożliwiając stronom (wydaje się również, że sądom) swobodne powoływanie się na poszczególne orzeczenia „w celu uzasadnienia dowolnego stanowiska”<sup>128</sup>.

Spróbujmy zatem wskazać na kilka tendencji w **orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii wykładni art. 22 k.p.**

- **Prymat woli stron**

W zasadzie bezwarunkowo<sup>129</sup> akceptuje się istniejący w systemie prawa najważniejszy (z punktu widzenia praktycznego) podział podstaw prawnych wykonywania pracy: umowa o pracę i umowy cywilnoprawne. „Teza” wyroku Sądu Najwyższego z 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97, potwierdza, że: „ustalenie w postępowaniu sądowym, że praca była świadczona na podstawie umowy prawa cywilnego nie narusza art. 24 Konstytucji RP, a zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji RP”.

Uzasadnienie sugeruje, że myśl przewodnia orzeczenia opiera się przede wszystkim na **autonomii woli stron**:

„W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy”.

---

<sup>128</sup> Wyrok SN z 19 marca 2013 r., I PK 223/12, OSNP 2014/1/4.

<sup>129</sup> Zob. jednak opinię T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada ochrony pracy* [w:] G. Uścińska [red.], *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, Warszawa 2013, s. 37.

Oczywiście w dalszej części uzasadnienia pojawia się krótkie zastrzeżenie, że:

„o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony [...], lecz także, **a nawet przede wszystkim**, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje;”.

Sąd Najwyższy powraca jednak w podsumowaniu tego wątku do punktu wyjścia:

„inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie.”

Konieczne było dosłowne przytoczenie fragmentu tego uzasadnienia, bo stanowi ono przykład akcentowania przez Sąd Najwyższy i następnie przez sądy powszechne „prymatu” woli nad treścią zobowiązania. Nawet pobieżna analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego potwierdza tę prawidłowość. Istnieją orzeczenia, które nakazują tak interpretować art. 22 § 1 k.p. Nie w każdym przypadku można uznać, że takie wypowiedzi Sądu należy odczytywać z uwzględnieniem specyfiki stanu faktycznego, na podstawie którego zostały wydane. Nie zawsze też można postawić, tym którzy powołują się na taki sposób wykładni, zarzut, że wrywają zdania Sądu z kontekstu<sup>130</sup>.

Poniżej przytoczono tezy kolejnych spraw, z których uzasadnień wynika, że **wola stron i wybór podstaw zatrudnienia jest „prawem kardynalnym”** wykonującego i zamawiającego pracę<sup>131</sup>.

W wyroku z 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, „teza” przedstawiona w oficjalnym publikatorze OSNP 1999, nr 3, poz. 81 brzmi następująco: „zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), zwłaszcza wówczas, gdy nie

---

<sup>130</sup> Wyrok SN z 2 kwietnia 2015 r., II PK 153/14, niepubl.

<sup>131</sup> Krytycznie o jednym z elementów tego prawa kardynalnego ostatnio A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, MPPr 2015, nr 6, s. 10. Autorka stwierdza, że „trzeba zrewidować dotychczasowe podejście do mechanizmu kwalifikacji umowy o zatrudnienie bądź to jako umowy prawnopracowniczej, bądź cywilnoprawnej o świadczenie usług. Na pewno wskazanie, że w sytuacji równowagi cech decydujące znaczenie powinna mieć wola stron, nie zdaje egzaminu”.

występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej”.

W uzasadnieniu wyroku skład orzekający dodatkowo potwierdził stanowisko co do konieczności badania w pierwszej kolejności woli stron, a nie sposobu wykonywania zobowiązania. W uzasadnieniu czytamy, że:

„utrwalone w judykaturze oraz w praktyce stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób wykonywania, [...], nie może być pojmowane jako abstrakcyjna reguła interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze prawnym realizowanego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli, zawartych w art. 65 KC w związku z art. 300 KP”.

W tym przypadku Sąd Najwyższy uznał, że prymat woli wynika z konieczności uwzględnienia zbieżnych interesów stron. Sąd Najwyższy uchylając wyrok, uznał bowiem, że w sprawie nie zostały poddane analizie interesy obu stron, wyrażone w ich zgodnych zamiarach oraz w celu realizowanych umów. Chodziło bowiem o to, że stosowanie cywilnoprawnych form świadczenia usług przez emerytów obniża koszty działalności zleceniodawcy, ale może być także korzystne dla zleceniobiorców – w zakresie obniżającym zobowiązania podatkowe wobec z reguły wyższych kosztów uzyskania przychodów ze stosunku zlecenia w porównaniu do kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy.

Ten kierunek wykładni prezentowano również w już cytowanym wyroku SN z 7 marca 2006, I PK 146/05, M.P.Pr. 2006, nr 9, poz. 474: „o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> KC w zw. z art. 300 KP)”.

W uzasadnieniu stwierdzono wyraźnie, że:

„Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego.”<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> Podobnie w wyroku SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051, „O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron”.

W wyrokach Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 727/99, LEX nr 1223707, oraz z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 627, również uznano, że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a dopiero następnie sposób jej wykonywania. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 310, potwierdzono, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Co więcej, w uzasadnieniu tego orzeczenia pada stwierdzenie, że wola stron ma być badana na chwilę zawarcia kontraktu, co w sumie ogranicza możliwość powoływania się na późniejszy sposób realizacji zobowiązania. W uzasadnieniu orzeczenia czytamy, że:

„Przy tym ów zgodny zamiar stron powinien być oceniany, jak prawidłowo uczynił to Sąd, przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania umowy, a nie poprzez zdarzenia późniejsze”.

- **Wola stron a inne kryteria ustalania stosunku pracy**

W pewnej grupie orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących art. 22 § 1 k.p. pojawiają się również takie wypowiedzi, z których wynika, że pierwszeństwo woli stron w ocenie charakteru zatrudnienia ma **znaczenie decydujące dopiero na etapie rozpoznania sprawy, kiedy cechy stosunku pracy nie mają charakteru przeważającego**. Tak stwierdzono wyraźnie już w tezie wyroków SN z: 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 312 („W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika”), z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002 („W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być *in concreto* wola stron)<sup>133</sup>” oraz w uzasadnieniu wyroku z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 754/99, LEX nr 1224661, gdzie podniesiono, że:

---

<sup>133</sup> Wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14 poz. 449 „Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy”.



„Istota sporu sprowadzała się zatem do oceny, które z tych elementów przeważają, nadając ostateczny charakter prawny umowie łączącej strony. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że przeważają elementy stosunku cywilnoprawnego (...)”.

W dalszej części uzasadnienia potwierdzono jednak, że wola stron powinna być badana na moment zawarcia umowy (co uniemożliwia przecież ocenę sposobu wykonywania zobowiązania):

„prawidłowo zatem Sąd Okręgowy dokonał analizy treści oświadczeń woli i zgodnego zamiaru stron z chwili zawierania umowy, która miała je łączyć po 15 czerwca 1998 r., a więc biorąc pod uwagę wydarzenia z 3 czerwca 1998 r.”<sup>134</sup>.

- **Faktyczny sposób wykonywania zobowiązania**

**W kolejnej grupie** orzeczeń Sądu Najwyższego akcentuje się z kolei, że to właśnie **sposób realizacji zobowiązania**, niezależnie od pierwotnej woli jest decydując w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy (wyrok z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001, nr 21, poz. 637: „O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> KC w związku z art. 300 KP), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, **ile sposobu jego realizacji**”. W tej grupie orzeczeń Sądu Najwyższego wola stron, a nawet ich dobra wiara nie ma znaczenia dla oceny charakteru zatrudnienia<sup>135</sup>.

Przyjmując za punkt wyjścia faktyczne wykonywanie zobowiązania, a nie wolę stron (niektóre orzeczenia SN omawiane wyżej nie muszą potwierdzać takiego założenia), pojawia się pytanie, w jaki sposób zobowiązanie musi być wykonywane (jakimi cechami się charakteryzować), aby uznać je za zobowiązanie z art. 22 § 1 k.p. Niezbędne jest więc, po pierwsze, ustalenie **listy kryteriów** różnicujących i po drugie, określenie wzajemnych **relacji pomiędzy kryteriami**.

---

<sup>134</sup> Podobnie w wyroku SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 449: „Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania”.

<sup>135</sup> Wyrok SN z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 258: „(...) sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy”. Wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 531840; „Zamiar zawarcia umowy o dzieło, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą nadać cywilnoprawnego charakteru zatrudnieniu zainicjowanemu taką umową, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy stosunku pracy”.

- **Lista kryteriów**

Jeśli chodzi o **listę kryteriów**, to Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie sugeruje, że ich liczba nie jest jednoznacznie określona, stwierdzając, że: „Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać **na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (...)**.” (wyrok z 2 października 2012 r., II UK 58/12).<sup>136</sup>.

Można postawić tezę, że wśród kryteriów ustalania stosunku pracy ponownie wyliczenie zaczyna się od **woli stron**<sup>137</sup>, która może wręcz zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011/23-24/294)<sup>138</sup>.

W punktu widzenia praktycznego jeszcze większe znaczenie w stosowaniu art. 22 k.p. ma **wymóg osobistego świadczenia pracy**<sup>139</sup>. Niespełnienie tej przesłanki przesądza bowiem o braku statusu pracowniczego, niezależnie od natężenia występowania pozostałych kryteriów. W procesie ustalania istnienia stosunku pracy

---

<sup>136</sup> Wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 38/09, LEX nr 560867: „O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych.” Zob. też wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67.

<sup>137</sup> Wyrok SN z 24 listopada 2011 r., I PK 62/11, LEX nr 1227518 „O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty”.

<sup>138</sup> Wyrok SN z 4 sierpnia 2005 r., II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 178 „W ramach restrukturyzacji zakładu pracy nie jest wykluczone dokonanie zmiany polegającej na zastąpieniu umowy o pracę przez umowę cywilnoprawną, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy”. Reszta orzeczeń o woli stron, w tym także wyrażonej w nazwie: wyrok SN z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPIUS 1998, nr 11, poz. 329; wyrok SN z 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPIUS 1998, nr 2, poz. 57; wyrok SN z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPIUS 1999, nr 1, poz. 34; wyrok SN z 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPIUS 1999, nr 2, poz. 68; wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPIUS 1999, nr 3, poz. 81, Monitor Prawniczy 2000 nr 1, s. 36 z glosą W. Cajsela; wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPIUS 1999, nr 11, poz. 369; wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 582; wyrok SN z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPIUS 1999, nr 19, poz. 627; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPIUS 1999, nr 22, poz. 718; wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPIUS 2000, nr 8, poz. 312; wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 417; wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPIUS 2001, nr 9, poz. 310; wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPIUS 2002, nr 15, poz. 356.

<sup>139</sup> Wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157, OSPiKA 1965, nr 12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera, OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86 z glosą S. Wójcika; wyrok SN z 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970, nr 7-8, poz. 138; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPIUS 1998, nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAP 2000, nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPIUS 1999, nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775.

jest to zatem kryterium bezwzględne w ujęciu negatywnym. W wyroku SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775, jednoznacznie przesądzone, że: „Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę”<sup>140</sup>.

Taki sposób rozumienia tej cechy stosunku pracy może sugerować, że kryterium osobistego świadczenia pracy przyczynia się do większej pewności w stosowaniu metody typologicznej, silnie akcentującej konieczność rozstrzygnięć zawsze *ad casum*. Każdy sąd rejonowy stwierdziwszy wykonywanie pracy przy pomocy zastępcy, może bowiem już na tym etapie odmówić potwierdzenia istnienia stosunku pracy. Nawiasem mówiąc, właśnie ze względu na tę okoliczność, niektórzy pracodawcy masowo wprowadzali do umów „klauzulę zastępstwa”, aby utrudnić dochodzenie roszczeń pracowniczych osobom przez siebie zatrudnionym. W wyroku SN z 9 lutego 2007 r., I UK 221/06, LEX nr 948780, doprecyzowano, że nie można wykluczyć jakiegokolwiek pomocy świadczonej pracownikowi w wykonywaniu jego obowiązków. Takie rygorystyczne rozumienie wymogu osobistego świadczenia pracy byłoby nie tylko nierozsądne, ale powodowałoby wyeliminowanie bardzo wielu stosunków prawnych z zakresu oddziaływania prawa pracy. Nie stoi więc na przeszkodzie korzystanie przez pracownika ze sporadycznej pomocy innej osoby. Sprzeczne ze stosunkiem pracy jest natomiast założenie, że umówione czynności może wykonywać albo strona tej umowy albo osoba trzecia.

Na pierwszym miejscu listy kryteriów celowo nie wymieniono **podporządkowania pracowniczego**, które od dawna traktowane było jako kryterium podstawowe i najważniejsze. Podporządkowanie typu pracowniczego ma mieć dla istnienia stosunku pracy „charakter podstawowy, konstrukcyjny” (wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157)<sup>141</sup>. Aby stwierdzić istnienie podporządkowania sądy powinny ustalić kolejne okoliczności: określony czas pracy i

---

<sup>140</sup> Wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 94: „Możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią-zastępcę (art. 738 § 1 w związku z art. 750 KC), jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 KP)”. Wyrok SN z 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 60: „Umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22 k.p.).”

<sup>141</sup> T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015, s. 160; B. Bury, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy*, Państwo i Prawo 2006 nr 9, s. 57 i n.

określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika (wyrok SN z 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138)<sup>142</sup>.

Pojęcie tradycyjnie rozumianego podporządkowania zmienia się<sup>143</sup>, by nie stwierdzić wręcz, że przestaje być okolicznością pomagającą w ustalaniu istnienia stosunku pracy. Najlepszym dowodem jest uznanie istnienia tzw. podporządkowania autonomicznego, które polega na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, pozostawiając mu pewien zakres swobody co do sposobu ich realizacji<sup>144</sup>.

Wśród **dalszych kryteriów**, które pojawiały się w orzecznictwie Sądu Najwyższego wymienić należy:

- świadczenie pracy w lokalu pozostającym w dyspozycji pracodawcy<sup>145</sup>,
- dostarczanie pracownikowi przez pracodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie miejsca pracy<sup>146</sup>,
- pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności<sup>147</sup>,

---

<sup>142</sup> Zob. orzecznictwo wskazane w wyroku SN z 7 marca 2006 r. I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67.

<sup>143</sup> Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 42.

<sup>144</sup> Wyroki SN z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18; z 7 marca 2006 r. I PK 146/05 OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67.

<sup>145</sup> Wyrok SN z 7 marca 2006 r. I PK 146/05 OSNP 2007, nr 5-6, nr 67.

<sup>146</sup> Orzeczenia cytowane przez Z. Kubotę, *Umowy o zarządzanie jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa*, PiZS 2000, nr 3, s. 6.

<sup>147</sup> Wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28.

- wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej<sup>148</sup>,
- ciągłość świadczenia pracy<sup>149</sup>,
- występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe<sup>150</sup> albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku „odpracowania” urlopu<sup>151</sup> (lub wykonywania pracy „na wezwanie” pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników<sup>152</sup>),
- bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności<sup>153</sup>,

czy nawet

- specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego<sup>154</sup>.

W niektórych orzeczeniach pośrednio sugerowano również, że nadużycie ekonomiczno-organizacyjnej przewagi pracodawcy może mieć wpływ na kierunek wykładni art. 22 k.p.<sup>155</sup>.

#### • Relacja pomiędzy kryteriami

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że **nie ma jednego kryterium rozstrzygającego**. Umowa o pracę jest pewnym typem (opisanym przez zespół cech)<sup>156</sup>. Dlatego też dla odróżniania umowy o pracę stosuje się metodę typologiczną (polegającą na ilościowym porównaniu cech właściwych stosunkowi pracy oraz

<sup>148</sup> Wyroki SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157; z 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780; wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138).

<sup>149</sup> Wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82; wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 337.

<sup>150</sup> Wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 62.

<sup>151</sup> Wyroki SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 175; z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564.

<sup>152</sup> Wyrok SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 222.

<sup>153</sup> Wyroki SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157; z 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002, nr 14, poz. 326.

<sup>154</sup> Wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 214.

<sup>155</sup> Wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.

<sup>156</sup> W tym aspekcie orzecznictwo polskie zainspirowane było najpewniej prawem niemieckim. B. Waas, *Who is an „employee” under German Law [w:] Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz*, Warszawa 2011, s. 314.

innym stosunkom prawnym), a nie klasyfikacyjną<sup>157</sup>. Zgodnie z takim sposobem wykładni art. 22 § 1 k.p. ustalenie istnienia stosunku pracy jest możliwe jedynie, gdy większa ilość kryteriów wskazuje na umowę o pracę. Tak twierdzono między innymi w postanowieniu SN z 5 grudnia 2007 r., II PK 180/07, LEX nr 863978: „Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.”<sup>158</sup>. W konsekwencji, już dawno uznano w orzecznictwie, co zresztą zostało wprost potwierdzone w art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p., że jeśli cechy stosunku pracy przeważają, to nazwa nadana przez strony nie ma znaczenia<sup>159</sup>.

W ocenie Autora istniejące orzecznictwo Sądu Najwyższego nie dostarcza jasnej i precyzyjnej odpowiedzi na pytanie o relację pomiędzy poszczególnymi kryteriami. Nie wiadomo bowiem, czy sądy rozpatrując istnienie stosunku pracy, powinny badać w sprawie absolutnie wszystkie wyżej wymienione kryteria i porównywać je ilościowo niemal z zegarmistrzowską dokładnością. Jeśli nie, to które pominąć, a którym przyznać mniejsze lub większe znaczenie? Nawet wskazane w tym opracowaniu orzecznictwo Sądu Najwyższego nie dostarcza jednoznacznych wskazówek. Jest ono nie tyle sprzeczne, co nieprecyzyjne. Raz wskazuje na konieczność dokładnego

---

<sup>157</sup> Wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 310.

<sup>158</sup> Wyroki SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Sł. Pr. 1976 nr 2, s. 28: „Niezbędnym warunkiem [...] jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający.” i z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 646: „Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający”. Zob. też postanowienie SN z 13 listopada 2008 r., II UK 209/08 LEX nr 737389. „Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy.”.

<sup>159</sup> Wyroki SN z 27 lutego 1979, II URN 19/79, NP 1981/6/82-82 „O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa.”; z 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNP 1998, nr 2 poz. 57 („Nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę.”); z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 718 („Nazwa umowy (umowa agencyjna) i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę.”); z 7 kwietnia 1994 r., I PKN 642/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 417 („Nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 KP.”). Zob. też wyroki SN z 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979, nr 9, poz. 168; z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 582; z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999, nr 20, poz. 646; z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPIUS 2000, nr 4, poz. 138; z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPIUS 2000, nr 5, poz. 175; z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPIUS 2000, nr 6, poz. 223; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 417.

badania sposobu wykonywania pracy, by w innych przypadkach skupiać się raczej na „woli stron” (nie tylko na nazwie, bo znaczenie tej okoliczności określiły już w pewnym zakresie przepisy prawa). W tym drugim przypadku, jest to wręcz zachęta dla sądów powszechnych do odstępowania od badania pozostałych (licznych) – obiektywnych kryteriów.

Ta część opracowania ma zwrócić uwagę Czytelnika na dwie okoliczności.

**Po pierwsze**, tak jak w czasie kształtowania się pierwszych norm prawa fabrycznego, w czasie powojennej „demokracji” ludowej, tak i w okresie potransformacyjnym podstawowe pytanie prawa pracy: kogo uznaje się za pracownika, pozostaje bez jasnej i precyzyjnej odpowiedzi. W szczególności odnosi się to do granicy zatrudnienia cywilnoprawnego i pracowniczego. Zaliczenie do kategorii pracownika przez normy prawa pracy pozostaje „elementem niepewnym, zmiennym i różnie definiowanym”<sup>160</sup>. Jest to bez wątpienia paradoks prawa pracy, które nie potrafi zdefiniować wystarczająco precyzyjnie swojej centralnej konstrukcji. W dużym stopniu to efekt niedostatków art. 22 § 1 k.p.

**Po drugie**, owa „niepewność i zmienność” wynika z niespójnego orzecznictwa Sądu Najwyższego, w szczególności jeśli chodzi o znaczenie kryterium woli stron w procesie rozróżniania zatrudnienia pracowniczego od cywilnoprawnego. Nie chodzi tu absolutnie o sprzeczność orzeczeń, bo takiej nie ma. Niejasne jest określenie wzajemnych relacji pomiędzy kryteriami obiektywnymi a kryterium subiektywnym (wolą stron).

---

<sup>160</sup> M. Gersdorf, *Kodeks zatrudnienia wyzwaniem przyszłości* [w:] M. Gersdorf red. *Zatrudnieni i zatrudniający...*, s. 20.

## CZĘŚĆ DRUGA

### 1. Przedmiot badań aktowych

Pierwsza część opracowania pozwala dostrzec, w jakim kontekście normatywnym odbywa się rzeczywista realizacja postulatów ochrony świadczących pracę. Proces ten, co zostanie udowodnione w tej części, odbywa się w zasadzie na poziomie sądów I instancji. Tym samym, wszelkie kategorię wypowiedzi na temat art. 22 § 1 k.p. nie mogą poprzestać na analizie dogmatycznoprawnej przepisu, czy opierać się wyłącznie na tych sprawach, w których miał okazję wypowiedzieć się Sąd Najwyższy.

Jak wspomniano na wstępie opracowania, w celu jego przygotowania zapoznano się z wybranymi losowo sprawami przesłanymi do Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości. Dyrektor Instytutu zwrócił się, w formie odezwy, do sądów rejonowych o nadesłanie akt spraw z zakresu prawa pracy (rep. P) o ustalenie istnienia stosunku pracy wniesionych przez inspektorów pracy (**symbol 440**) oraz spraw z zakresu prawa pracy (rep. P) o ustalenie istnienia stosunku pracy z wyłączeniem symbolu 440 (**symbol 441**), w których orzeczenia kończące postępowanie zapadły w 2014 r. i są prawomocne. Przyporządkowanie spraw cywilnych poszczególnym symbolom wynika z załącznika do zarządzenia Nr 168/11/DO Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 czerwca 2011 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej<sup>161</sup>.

Do Instytutu ostatecznie wpłynęło **218 akt spraw**, z czego wyłączono **51 akt spraw**, które były w istocie sprawami o ustalenie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze (symbol 465) albo innymi sprawami o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. wynikającymi ze stosunku pracy (symbol 466). W tej ostatniej grupie (inne sprawy o ustalenie) znalazły się przede wszystkim sprawy dotyczące ustalenia stosunku pracy na czas nieokreślony, w sytuacji kiedy

---

<sup>161</sup> <https://bip.ms.gov.pl/pl/ministerstwo/sady-powszechne/akty-prawne-regulujace-funkcjonowanie-sadow/>



pracownik pozostawał już w stosunku pracy (art. 25<sup>1</sup> k.p.<sup>162</sup>, czy art. 10 ust. 4 w związku z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela<sup>163</sup>) oraz sprawy o uchylenie się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem (np. pod wpływem groźby – art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nie ujęto też spraw, w których umorzono postępowania ze względu na cofnięcie pozwu na wczesnym etapie postępowania. Ostatecznie szczegółowym badaniem objęto **167 spraw**.

Nie ma pewności, że z sądów rejonowych przesłano absolutnie wszystkie sprawy spełniające kryteria z odezwy Dyrektora Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości (prawomocnie zakończone w 2014 r., oznaczone symbolem 440 i 441).

Gdy chodzi o **zakres czasowy**, zamierzano zbadać sprawy, w których orzeczenia kończące postępowanie zapadły w 2014 r. i są prawomocne. Sądy rejonowe przesłały jednak kilkanaście spraw prawomocnie zakończonych w 2015 r., które mimo to ujęto w badaniu. Dla orientacji, z jaką reprezentatywną „próbą” mamy do czynienia w badaniu, Czytelnika można odesłać do „Sprawozdania z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych według rodzajów spraw i właściwości rzeczowej (MS-S11/12)”<sup>164</sup>, zgodnie z którym w 2014 r. załatwiono 315 spraw z symbolem 440 i 2486 z symbolem 441.

Gdy chodzi o **zakres terytorialny** badania, analizowane 167 spraw pochodzi z sądów rejonowych wskazanych w poniższej tabeli.

---

<sup>162</sup> Art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.: „Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca”.

<sup>163</sup> Art. 10 ust. 4 „Stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7”. Art. 10 ust. 7 „W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

<sup>164</sup> <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-jednoroczne/rok-2014/>

<b>Sąd Rejonowy</b>	<b>Liczba</b>
dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	6
dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	6
dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	5
Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	6
Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	5
Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy	10
Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Białej Podlaskiej IV Wydział Pracy	1
w Białogardzie Wydział IV Pracy	2
w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	6
w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
w Bochni IV Wydział Pracy	3
w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
w Ciechanowie Wydział IV Pracy	3
w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Ełku IV Wydział Pracy	5
w Gliwicach Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	6
w Grudziądzu IV Wydział Pracy	2
w Jastrzębiu Zdroju Wydział IV Pracy	2
w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Kaliszu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	1
w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	5
w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
w Lesznie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
w Malborku Wydział IV Pracy	1
w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	5

w Opolu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
w Pile Wydział IV Pracy	1
w Radomiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
w Skierniewicach IV Wydział Pracy	2
w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej	6
w Sosnowcu Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy	3
w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	1
w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	3
w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	2
w Zamościu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	4
w Zgierzu IV Wydział Pracy	2
w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	1
we Włocławku IV Wydział Pracy	3

## 2. Informacje o świadczącym pracę (pracowniku)

Ankieta aktowa została skonstruowana w taki sposób, aby w pierwszej kolejności opisać strony postępowania, w szczególności powoda. Na wstępie należy bowiem zapoznać się ze statusem społecznym osób, które występują w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Gdy chodzi o **pleć**, w przyjętej liczbie 167 spraw<sup>165</sup> 78 osób świadczących pracę to kobiety (46,7%) a 89 (53,3%) mężczyźni. 69 osób to mieszkańcy wsi i miejscowości do 50 tysięcy mieszkańców (odpowiednio 32 – 19,2% i 37 – 22,2%) a 96 (52,5%) zamieszkuje miasta powyżej 50 tysięcy mieszkańców<sup>166</sup>. Parytet płci jest na zbliżonym poziomie, niezależnie od miejsca zamieszkania (przykładowo 46 kobiet i 50 mężczyzn w dużych miastach).

<sup>165</sup> W minimalnej ilości spraw występował więcej niż 1 powód.

<sup>166</sup> Suma 69 i 96 nie daje 167, ze względu na brak danych w dwóch sprawach.

32,8% (z badanych 125<sup>167</sup>) wnoszących o ustalenie było w chwili wytoczenia powództwa w **przedziale wiekowym** 20-29 lat; 22,4% w przedziale 30-39; 16,8% w przedziale 50-59; 16 % w przedziale 40-49. Stroną postępowania w badanej próbie było jedynie 10,4% osób powyżej 60 roku życia oraz 1,6% osób poniżej 20 roku życia.

W wykonywanych **zawodach** dominują te, w których wymaga się niskich lub średnich kwalifikacji. W badanej próbie (167) odnotowano różne zawody. Na liście profesji tych powodów, którzy występowali w sprawach lub na rzecz których sprawy wytaczał inspektor pracy znajdują się (nazwy stanowisk w oryginale z akt spraw): agent sprzedaży, agent sprzedaży nieruchomości, asystent dyrektora, asystent inspektorat ds. drogowych, asystent prezesa spółki kapitałowej, barman, brukarz, brygadzysta na budowie, cieśla (2), dekarz, elektromonter, fryzjerka, instruktor nauki jazdy, kasjerka, kelner (2), kierowca, kierowca transportu międzynarodowego (3), kucharka, kucharz, kurier, kwiaciarka, lakiernik, magazynier, typistka, mechanik samochodowy, murarz (2), ochroniarz mienia (4), ochroniarz w dyskotekce, ogrodnik, operator koparki, operator wózka widłowego, opiekunka dzieci szkolnych, opiekunka w żłobku, pielęgniarka, pomocnik w kuchni, pomocnik w laboratorium, pomocnik elektryka, portier, pośrednik obrotu nieruchomościami (2), pracownik administracyjno-biurowy, pracownik konfekcji, pracownik myjni i serwisu samochodowego, pracownik obsługi leasingu, pracownik ogólnobudowlany (5), przedstawiciel handlowy, ratownik medyczny (2), ratownik na pływalni, recepcjonistka, redaktor portalu internetowego, reporter, sekretarka, ślusarz, spawacz, sprzętaczką, sprzedawca (26), szef kuchni, telemarketer (3), zarządca działu *client service*, zbrojarz. W 14 sprawach osoby o najniższych możliwych kwalifikacjach zakwalifikowano po prosu jako pracowników fizycznych.

W badanej próbie wystąpiły też stanowiska, na których wymaga się wysokich kwalifikacji lub bogatego doświadczenia. Ustalenia istnienia stosunku pracy domagali się bowiem przykładowo: członek zarządu spółki kapitałowej, dyrektor liceum, dyrektor prywatnej szkoły, kierownik ds. kadrowo-finansowo-administracyjnych, kierownik ochrony, kierownik robót budowlanych, kierownik drogerii, kontroler jakości, kontroler produkcji, koordynator działu inwestycji, koordynator konsultantów

---

<sup>167</sup> W 42 przypadkach brakuje informacji o wieku powoda; 167-42 = 125.

telefonicznych, koordynator zespołu doręczycieli, koordynator kursu językowego, księgowa, laborant w firmie kosmetycznej, manager, nadzorca budowlany, specjalista w urzędzie skarbowym, programista, projektant, wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wykonawca projektu badawczego na uniwersytecie. Listę zamyka profesor wydziału prawa Uniwersytetu Szczecińskiego.

Interesujące jest, że aż 89,8% powodów (150 osób na 167) świadczyło pracę **w pełnym** wymiarze, co oznacza, że sporne zatrudnienie nie stanowiło dla nich dodatkowego zajęcia, czy źródła utrzymania.

Nie udało się zebrać odpowiedniej ilości odpowiedzi w zakresie **wykształcenia** wykonujących pracę oraz ogólnych informacji o przybliżonym **statusie majątkowym**, sytuacji rodzinnej itp.

W literaturze<sup>168</sup>, ale w szczególności w dyskusji publicznej<sup>169</sup>, sporo uwagi poświęcono problemowi tzw. **(fikcyjnego) samozatrudnienia**, czyli sytuacji, w których pracownikom proponuje się wykonywanie pracy w ramach prowadzonej jednoosobowo działalności gospodarczej, której zarejestrowanie jest często warunkiem podjęcia lub kontynuowania współpracy. Podstawą zapłaty za wykonaną pracę są wówczas wystawiane faktury. Badania wskazują jednak, że ci tak zdefiniowani samozatrudnieni bardzo rzadko dochodzą swoich praw przy pomocy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. W badanej próbie jedynie w przypadku 5,4% osób (9 na 167) kwestionowano w sądzie pracy legalność opisanego wyżej proceduru. Co więcej, w 6 sprawach na 9 pozew oddalono, w jednej sprawie zawarto ugodę, a w dwóch przypadkach ustalano istnienie stosunku pracy. Jest to, wydaje się, pośredni dowód na to, że skala zjawiska pozornego samozatrudnienia nie jest wcale największym problemem prawidłowego stosowania art. 22 § 1 k.p.<sup>170</sup>.

---

<sup>168</sup> K. Walczak, *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej* [w:] K.W. Baran red., *System Prawa Pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 314 i podana tam dalsza literatura.

<sup>169</sup> <http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/483405.fikcyjne-samozatrudnienie-przedsiębiorcy-z-jednosobowymi-firmami.html>

<sup>170</sup> Zob. o pozornym samozatrudnieniu M. Skąpwski, *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej*, A. Sobczyk [red.], Warszawa 2010, s. 92.

### 3. Informację o zlecającym pracę (pracodawcy)

Większość pozwanych to osoby fizyczne (53,3% ze 167), 37,1% to osoby prawne i 9,6% ułomne osoby prawne, spółki cywilne, czy też jednostki administracji publicznej. Nie udało się niestety zebrać wystarczającej ilości informacji o poziomie zatrudnienia u pozwanych, co mogłoby potwierdzać, że większość nadużyć w stosowaniu zatrudnienia cywilnoprawnego może mieć miejsce u małych pracodawców<sup>171</sup>, prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Jeśli chodzi o **branżę**, na wstępie można wyjaśnić, że oznaczając w ankiecie daną sprawę, można było zakwalifikować ją do kilku kategorii jednocześnie (najczęściej handel i usługi). W badanej próbie najczęściej pozwanymi byli świadczący usługi – 49,1% (82 na 167). W tej grupie najliczniej reprezentowani byli pracownicy gastronomii (11), ochrony mienia (8), międzynarodowego transportu samochodowego (4) i edukacji (6). Inne profesje z zakresu usług, występujące jednostkowo, to na przykład cukiernictwo, hotelarstwo, obrót nieruchomościami, reklama, telemarketing, transport oraz usługi w zakresie sprzątan.

### 4. Relacje przedprocesowe

Po opisanu podmiotów postępowania, a przed analizą przyczyn wniesienia pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy, opisany zostanie sposób, w jaki strony umownie ułożyły swoje wzajemne relacje prawne.

Zacznijmy od zjawiska najbardziej patologicznego, za które należy uznać **niezawieranie jakiegokolwiek umowy na piśmie**, na podstawie której świadczona jest praca oraz niepotwierdzanie na piśmie warunków pracy (art. 29 § 2 k.p.) Dotyczy to 35,9% wszystkich badanych spraw. Oczywiście jest, że ta praktyka sporej części pracodawców ma na celu utrudnienie dochodzenia roszczeń z umowy. Od razu należy jednak zaznaczyć, że pracodawcy którzy preferują wyłącznie ustne ustalenia, przejawiają taką samą niechęć do jakichkolwiek formalności w postępowaniu

---

<sup>171</sup> Wykaz obszarów prawa pracy, które stanowią szczególną „uciążliwość” dla małych pracodawców podaje przykładowo M. Gładoch, *Oczekiwania zmian ustawodawstwa w zakresie statusu prawnego małych pracodawców – uwagi z perspektywy organizacji pracodawców* [w:] G. Goździewicz [red.], *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013, s. 370 i n.

sądowym i w razie sporu w sądzie pracy znacznie częściej zawierają ugody sądowe (47,8% ze wszystkich 23 spraw zakończonych ugodą). Dla tych, których łączy na piśmie umowa niepracownicza, wynik jest znacznie niższy. Przykładowo przy nazwanym przez strony „zleceniu” współczynnik ten wynosi 39,1% i jest najwyższy spośród umów cywilnoprawnych (przy dziele to 8,7%).

Kolejnym zabiegiem stosowanym przez zatrudniających jest **odnawianie umów cywilnoprawnych** (najczęściej umów zlecenia). Dotyczy to 41,3% procent badanych spraw, w których strony odnawiały (często cyklicznie na następujące okresy jednego miesiąca) umowy w okresie objętym żądaniem pozwu.

Dla niniejszego badania najważniejszym zagadnieniem jest zastępowanie umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Zjawisko to przejawia się przede wszystkim w tym, że strony umowy o pracę nadają swojej umowie **nazwy umów cywilnoprawnych**. Zresztą w ocenie ustawodawcy ograniczeniu tego rodzaju praktyk miał służyć, o czym wspomiano już wyżej, wprowadzony w 1996 r.<sup>172</sup> art. 22 §1<sup>1</sup> k.p.: „Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy” oraz w 2002 r. art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.: „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1”<sup>173</sup>.

W badanych 167 sprawach w 75 przypadkach umowę nazwano „zleceniem” (44,9%). Kolejną co do wielkości grupę stanowią, co sygnalizowano powyżej, bezumowne relacje prawne (60 spraw, tj. 35,9%). Następnie odnotowano 15 spraw z umowami o dzieło (9%) i jednostkowe przypadki umowy agencyjnej i „umowy prawa autorskiego”. W 8,4% spraw (14) wystąpiły „inne umowy”, a wśród nich umowy „o współpracy”, „o świadczenie usług” i co w pewnym sensie zaskakujące 9 (5,4%) przypadków umów o pracę. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć bowiem, że w badanej próbie właśnie w 9 przypadkach powód miał już zawartą na piśmie umowę o pracę i dodatkowo domagał się potwierdzenia tego przez sąd pracy. Co ciekawsze, w 4 sprawach, w których

---

<sup>172</sup> Art. 22 § 1<sup>1</sup> dodany przez art. 1 pkt 22 lit. b) ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1996 r. Nr 24, poz. 110).

<sup>173</sup> Art. 22 § 1<sup>2</sup> dodany przez art. 1 pkt 2 lit. b) ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146).

zawarto na piśmie umowę o pracę, powództwo oddalono, ale tylko w jednej (VII P 1280/13) ze względu na brak wykazania interesu prawnego (art. 189 k.p.c.) w ustaleniu<sup>174</sup>.

Wyniki ankiet wskazują, że zjawisko zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi nie jest wcale aż tak powszechne. Z badania krzyżowego dwóch zmiennych: nazw umów nadanych przez strony oraz wyników postępowania w I instancji wynika, że odsetek spraw, w których sądy potwierdzały istnienie stosunku pracy jest niższy niż można się było tego spodziewać.

W przypadku umów nazwanych zleceniami 34 sprawy (45,3% z 75 wszystkich zleceń) zakończono uwzględnieniem powództwa, 33 (44%) oddaleniem, a w 8 (10,7%) zawarto ugodę. Ale już w przypadku umów o dzieło jedynie 33,3% spraw z 15 zawartych umów o dzieło (tj. 5) zakończyło się ustaleniem istnienia stosunku pracy. W 53,3% spraw (8) powództwo oddalono, a w 13,3% (2 sprawy) zakończyło się ugodą. Dla porównania, gdy strony nie zawarły umowy na piśmie, współczynnik „wygranej” wynosił 48,3 % (29), „przegranej” 33,3% (20) a procent ugód wyniósł 18,3% (11).

W tym miejscu można dodać, że w 29 przypadkach na 167 strony **przed wniesieniem pozwu łączyła już kiedyś umowa o pracę**, a obecny spór dotyczył już kolejnej umowy. Sprawy te pokazują tendencje do swobodnego zastępowania umów w razie zmieniających się warunków gospodarczych, niezależnie do tego, że sposób wykonywania zobowiązań przez strony nie uległ zmianie. Charakterystyczne jest tu, odnotowane w aktach sprawy IV P 39/14, wyraźne oświadczenie pracodawcy, który przyznał przed inspektorem pracy, że zmienił podstawę zatrudnienia powodów na umowę prawa cywilnego właśnie ze względu na wyższe koszty zatrudnienia pracowniczego.

---

<sup>174</sup> W pierwszej „przegranej” sprawie (IV 46/14) strony zawarły umowę o pracę tylko po to, aby przedłożyć ją w postępowaniu wykonawczym karnym i spowodować odroczenia wykonywania kary pozbawienia wolności. W drugiej (IX P 964/11) profesor wydziału prawa wypowiedział stosunek pracy, a później domagał się ustalenia jego istnienia. Trzecia sprawa oznaczona jest sygnaturą X P 710/13. W tym przypadku powód nie wykonywał jakiegokolwiek pracy.



## 5. Przyczyny wszczęcia postępowania

W przypadku spraw, w których pozwy składali samodzielnie wykonujący pracę (143)<sup>175</sup>, w 132 przypadkach powodowie wnosili o ustalenia dopiero **po zakończeniu współpracy**, do czego dochodziło najczęściej w wyniku wypowiedzenia umowy lub upływu terminu, na który została zawarta. Oczywiście jest, że każde powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zmierza do zabezpieczenia lub realizacji interesów wykonującego pracę, najczęściej na płaszczyźnie samego prawa pracy, ewentualnie ubezpieczeń społecznych, prawa podatkowego itp. W tym sensie przyczyną wszczęcia postępowania jest zawsze ochrona faktycznego interesu „pracownika”, który sam ów interes definiuje. W badaniach aktowych przeanalizowano również ten element – interes faktyczny (nie *stricte* prawny, tak jak się go pojmuje w kontekście art. 189 k.p.c.). Chodziło zatem o to, aby ustalić, z jakich powodów podmioty świadczące pracę, często akceptując stan naruszenia art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p., wszczynają postępowanie, w którym domagają się stwierdzenia przez sąd, że w istocie ich relacja prawna miała cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Uzasadnienia wyroków sądów I instancji w sprawach wskazanych poniżej potwierdzają powszechnie znaną okoliczność, że zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy jak w art. 22 § 1 k.p., w niektórych przypadkach jest z korzyścią dla obu stron. Próbowano zatem ustalić, jakie okoliczności zaburzają tak pojmowaną „wspólnotę interesów” i wpływają na decyzję o wstąpieniu na drogę sądową.

W ankiecie do badań aktowych na pytanie o **przyczyny wniesienia powództwa** można było odpowiedzieć na cztery sposoby: 1) wypowiedzenie umowy przez zlecającego pracę, 2) niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków przez podmiot zatrudniający, 3) inne, 4) nie da się ustalić.

Przy ogólnej liczbie 143 spraw zainicjowanych przez wykonujących pracę pierwszą przyczynę wskazało w 28 sprawach, drugą w 38. Przez niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków przez podmiot zatrudniający należy przede wszystkim rozumieć niesolidność w wypłacie wynagrodzenia za pracę (nieterminowa

---

<sup>175</sup> 167 spraw pod odjęciu 23 wszczętych przez inspektora i 1 przez spadkobiercę pracownika daje 143.

zapłata lub w ogóle brak zapłaty za pracę). Przyczyn wniesienia pozwu o ustalenie nie dało ustalić się w 23 przypadkach, a pozostałe z 54 z ogólnej liczby to „inne przyczyny”.

W przypadku wypowiedzenia umowy przez zlecającego pracę, znaczenie miał także dodatkowy czynnik, nazwijmy go, „pokrzywdzenia”. Należy przez to rozumieć sytuację, w której wytoczenie powództwa o ustalenia było swego rodzaju formą rewanżu (VI P 612/14 – kobiecie wypowiedziano, realizowaną przez długi okres, umowę zlecenia ze względu na jej wiek, aparycję i sposób ubierania się. Na jej miejsce zatrudniono młodszą osobę, co spowodowało wszczęcie postępowania). Podobną motywacją kierowali się również pracownicy osób, które zatrudniały niemal wszystkich na podstawie umów cywilnoprawnych, świadomie obchodząc przepisy prawa pracy (V P 277/14 – tu powództwo wytoczył ostatecznie inspektor pracy).

Wymienione wyżej „inne przyczyny” dzielą się na **trzy charakterystyczne podgrupy**. Najliczniejsze były przypadki **rozwiązania umowy** w wyniku zakończenia prac uzasadniających zatrudnienie lub nadejścia terminu końcowego umowy. Wówczas schemat działania pracownika był następujący: w chwili angażu, jak i realizacji umowy akceptował on nadużywanie zatrudnienia cywilnoprawnego, po to, aby pozostawać w jakimkolwiek zatrudnieniu. Następnie po zakończeniu współpracy występował on z żądaniem wyrównania zaległych świadczeń ze stosunku pracy.

Drugą podgrupę tworzą sprawy osób, które uległy **wypadkowi przy pracy** i chciały nabyć świadczenia z ubezpieczenia społecznego, do czego zatrudnienie pracownicze jest koniecznym warunkiem (podobnie w przypadku choroby - IV P 434/13).

Wreszcie trzecia podgrupa dotyczy **cięży** pracownicy, która aby zostać objęta ubezpieczeniem społecznym (koniecznym do nabycia uprawnień macierzyńskich), wnosi sprawę o ustalenie. W niektórych sprawach, cięża pracownicy była faktyczną podstawą wypowiedzenia umowy, co niewątpliwie przyczyniło się do podjęcia decyzji o wstąpieniu na drogę sądową (najbardziej charakterystyczna sprawa – VI P 440/14).

Oprócz powyższego, na wzmiankę zasługują mniej liczne sprawy, w których świadczący pracę zapewne **nigdy nie kwestionowałiby charakteru swojego zatrudnienia**, jednak okoliczności, które wystąpiły w trakcie wykonywania pracy lub

zaszły już po zakończeniu współpracy, przesądziły o zmianie oceny zakończonego już zatrudnienia.

W sprawie IV P 467/13 powód, bez pisemnej umowy, wykonywał pracę kierowcy. Już pierwszego dnia spowodował kolizję i wyrządził szkodę osobie trzeciej. Pojazd, będący własnością zlecającego pracę, nie był ubezpieczony od odpowiedzialności cywilnej i Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny pozwał powoda i zlecającego o zwrot wypłaconych świadczeń. Z tej właśnie przyczyny powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy trwającego jedynie 3 dni, w celu uniknięcia odpowiedzialności cywilnoprawnej. Podobna przyczyna była podstawą wszczęcia postępowania w sprawie IV P 71/13. Powód, także zatrudniony bez pisemnej umowy, dowoził pacjentów z ich miejsca zamieszkania do szpitala na dializy. Drugiego dnia od rozpoczęcia pracy doszło do wypadku komunikacyjnego, w wyniku którego poniosło śmierć dwóch pacjentów.

Kolejne dwie sprawy ukazują zmianę oceny charakteru swojego zatrudnienia już po zakończeniu pracy. W sprawie VII P 683/13 powódka pracowała w prokuraturze rejonowej jako „typistka” (protokołowała na przykład przesłuchania i zeznania świadków). Zawierano z nią kilkanaście umów cywilnoprawnych. Powódka podjęła pracę u nowego pracodawcy (prokuratura okręgowa) i od wykazania ciągłości zatrudnienia w instytucjach publicznych zależała wyższa kategorię zaszeregowania u nowego pracodawcy. Z kolei w sprawie IV P 734/13 żona jednego ze wspólników spółki została zatrudniona przez spółkę i w zasadzie wszystkie strony traktowały zatrudnienie jako niepracownicze. Konflikt pomiędzy wspólnikami spowodował, że powódka zmieniła ocenę dotychczasowej relacji prawnej.

W badaniach wyodrębnić można jeszcze inną, **specyficzną grupę**, w której pracownicy wykorzystują pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy dla osiągnięcia innych, nieraz całkowicie zaskakujących, celów. I tak, w sprawie IX P 66/11 powód i pozwany prowadzili działalność, którą organy ścigania i sąd karny uznały za działalność przestępczą. Pozwany w trakcie rozpoznawania sprawy przez sąd pracy odbywał już zresztą karę pozbawienia wolności. Powód pozwał swojego „wspólnika” o ustalenie istnienia stosunku pracy, po to, aby polepszyć swoją sytuację procesową w postępowaniu karnym. W uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie stwierdzono, że „zdaniem tutejszego Sądu wyrok ustalający w niniejszym procesie

istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami w taki sposób, jak żąda tego powód, niewątpliwie zmieniały jego pozycję w procesie karnym i mógłby wpłynąć na ocenę charakteru udziału powoda w przestępstwie w tamtym procesie. Zdaniem tego Sądu powód zmierza do uwiarygodnienia, poprzez wykorzystanie autorytetu Sądu orzekającego w procesie cywilnym, swoich twierdzeń podnoszonych w procesie karnym, co jest najdelikatniej mówiąc niedopuszczalne”.

Drugim przykładem jest sprawa IV 46/14, gdzie strony zawarły umowę o pracę tylko po to, aby przedłożyć ją w postępowaniu karnym wykonawczym i spowodować odroczenia wykonywania kary pozbawienia wolności.

W sprawie X P 710/13 powód, zdaniem pozwanego pracodawcy, potraktował pozew o ustalenie jako swego rodzaju powództwo wzajemne. Wcześniej zasądono bowiem od niego w innym postępowaniu zwrot pożyczki pieniężnej, udzielonej mu przez pracodawcę.

Podobna sytuacja miała miejsce w sprawie IV P 130/13, w której ustalono, że strony zawarły co najmniej trzy umowy zlecenie na przewóz towarów samochodem ciężarowym pozwanego na trasie Polska-Rosja. Podczas ostatniej trasy kierowca domagał się telefonicznie uregulowania zaległości pieniężnych, co jednak nie nastąpiło. W konsekwencji kierowca pozostawił pojazd na stacji benzynowej i przywłaszczył paliwo. Pracownik został skazany za zabór mienia, a sąd cywilny (sprawa o zwrot nierozliczonej zaliczki), uznał się za niewłaściwy i przekazał sprawę do sądu pracy, stwierdzając istnienie stosunku pracy. Postępowanie przed sądem pracy w przedmiocie istnienia stosunku pracy traktowano jako element szerszego sporu z nieterminowo regulującym swoje zobowiązania zlecającym pracę.

Znaczące jest to, że na 167 badanych spraw w 53,9% przypadków pozwy zostały wniesione **w okresie do jednego roku od rozpoczęcia współpracy** przez strony. 25,7% to postępowania wszczęte w okresie roku do trzech lat od rozpoczęcia pracy przez powoda i 20,4% dotyczyły okresu powyżej trzech lat. Zaznaczyć należy, że informacja ta nie dotyczy zakresu żądania pozwu, co będzie opisane w dalszej części opracowania, ale okresu, w którym świadczący pracę godził się lub uznawał, że istniejący stan zatrudnienia jest również dla niego korzystny lub też nie widział potrzeby zmiany w tym zakresie. Wskazane wyżej okresy (0-1, 1-3 i powyżej 3 lat)

rozpoczynają więc dni podjęcia pierwszej pracy i obejmują kolejno zawierane umowy, nieraz z krótkimi przerwami, i zamykane są przez dni wytoczenia powództwa. Wyraźnie widać, że w większości przypadków akceptacja czy to niepewności prawnej co do charakteru swojego zatrudnienia, czy też niedopuszczalnego zastępowania zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem cywilnoprawnym trwa maksymalnie jeden rok.

## 6. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy a inne roszczenia

W ścisłym związku z wyżej opisanymi przyczynami wniesienia pozwu pozostaje pytanie z ankiety: „czy oprócz ustalenia powód wnosił inne roszczenia?”. Zamierzono bowiem ustalić, jaki procent spraw dotyczy klasycznego powództwa o ustalenie, a w ilu przypadkach stronie powodowej chodziło raczej o dochodzenie już istniejących i wymagalnych uprawnień pracowniczych, kiedy podstawowym warunkiem ich skutecznego dochodzenia jest kwalifikacja umowy między stronami jako umowy o pracę. Wyniki badań wskazują, że w 55,7% ze 167 spraw (tj. 93) wraz z powództwem na podstawie art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. dochodzono jednocześnie innych roszczeń. Jeśli jednak od 167 odjąć 23 sprawy wniesione przez inspektorów pracy, którzy żądali jedynie ustalenia, to wynik wynosi 65% (ze 143). Innymi słowy pracownicy w 35% badanych spraw domagali się jedynie ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.). Zastrzec jednak należy, że przy okazji odpowiedzi na wskazane wyżej pytanie za „inne roszczenie” nie uznawano roszczenia o wydanie świadectwa pracy, uznając je za ściśle związane z samym roszczeniem o ustalenie. Najczęściej innymi roszczeniami były: żądanie zapłaty zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Badania wykazały także, że **zakres żądania pozwu** w większości spraw ogranicza się do krótkiego okresu. Aż 47,9% spraw (80) dotyczy ustalenia istnienia stosunku pracy maksymalnie do 6 miesięcy. Przy czym kolejne 38,3% (64) to żądania w przedziale 6 miesięcy do półtora roku. Dane te, wraz w wcześniej podanymi informacjami o okresie od rozpoczęcia współpracy do wytoczenia powództwa jednoznacznie potwierdzają, że większość spraw o ustalenie dotyczy pracy dorywczej, charakteryzującej się małą stabilnością.

## 7. Wniesienie pozwu

Badania wykazały, że w większości spraw (120 tj. 71,9%) powodowie nie **zwracali się o pomoc do instytucji publicznych** lub innych podmiotów zewnętrznych jak związki zawodowe czy organizacje pozarządowe. Na 167 spraw 23 (13,8%) jest **wniesionych przez inspektora pracy**, przy czym w 16 przypadkach (tj. 69,6%) nastąpiło to na skutek skargi/zawiadomienia pracownika do inspekcji pracy. W każdym razie w aktach tych spraw znajduje się informacja o interwencji pracownika w Państwowej Inspekcji Pracy. Nie zmienia to jednak ogólnej prawidłowości, że pracownicy, nawet w obliczu postępowania sądowego, wychodzą z założenia, że sami lepiej zadbają o swoje interesy. Pośrednim potwierdzeniem powyższego jest liczba postępowań, w których powód był reprezentowany przez **profesjonalnego pełnomocnika** (74, tj. 44,3%). W 55,7% spraw (93) pracownicy decydowali się na samodzielne występowanie przed sądem. Fatalny jest w tym kontekście wynik związków zawodowych, które z definicji powinny być utożsamiane jako reprezentant interesów pracowniczych. W 100% spraw wykonujący pracę nie był reprezentowany przez **przedstawiciela związku zawodowego** (art. 465 k.p.c.). Tak słabych notowań związki nie mogą z pewnością tłumaczyć zakładowym modelem funkcjonowania związków w Polsce i nieobecnością struktur na poziomie zakładu pracy.

Samodzielne występowanie w postępowaniu sądowym było jedną (ale nie jedyną) z przyczyn **braków formalnych pozwów** (102 sprawy na 167, tj. 61,1%), co powodowało wezwania sądu do uzupełnienia. Występowanie z profesjonalnym pełnomocnikiem wcale nie gwarantowało lepszego wyniku w tym zakresie (na 74 sprawy ze 167, w których występował pełnomocnik w 40 (54,1%) również pełnomocnicy byli wzywani do uzupełnienia braków pozwu)<sup>176</sup>.

Ustanowienie profesjonalnego pełnomocnika wcale nie zwiększało szans na uwzględnienie powództwa. Na 74 wygrane sprawy (zbieżność z liczbą spraw z profesjonalnym pełnomocnikiem przypadkowa) ich procent jest wyższy w przypadku samodzielnego występowania przed sądem (40 spraw, tj. 54,1%). Sprawy wygrane z pełnomocnikiem to 34 (45,9%). Pracownicy przegrywali sprawy równie często z, jak i

---

<sup>176</sup> W niektórych sprawach ustanowiono pełnomocnika na późniejszym etapie, czego jednak nie odnotowywano już w ankietach.

bez profesjonalnego pełnomocnika (po 50% z 70, tj. po 35). Najciekawsze jest, że z wszystkich 23 ugód w badanej próbie, aż 78,3% (18) zawarto w postępowaniach, w których powodowie występowali samodzielnie. Znacznie lepiej wyglądają proporcje dla pełnomocników z urzędu (15 spraw). W 8 przypadkach, w których byli oni ustanowieni, skończyło się to pozytywnie dla reprezentowanego, przy 5 przegranych sprawach i 2 ugodach.

Co do samych **pozwów** wnoszonych do sądu pracy, to widoczna jest tendencja, i dotyczy to także pism przygotowywanych przez inspektorów pracy, do odstępowania od analizy prawnej, przywoływania stosownych orzeczeń, czy też wypowiedzi literatury, na rzecz szczegółowego opisu stanu faktycznego, w tym przede wszystkim sposobu wykonywania pracy. Tak jakby przygotowujący pozew stosowali się ściśle do klasycznej reguły *da mihi factum dabo tibi ius*. Odnotowano bowiem, że jedynie w 9,6% spraw ze 167 (16) odwoływano się w pozwie do orzecznictwa sądowego w zakresie art. 22 § 1 k.p., a w 4,2% (7) robiono to w sposób jedynie symboliczny. Z kolei w przypadku korzystania z dorobku literatury prawa pracy, to wynik ten wynosi 1,2% (2 pozwy).

Koncentrowanie się przede wszystkim na zagadnieniach natury faktycznej widać również w wynikach ankiet dotyczących wskazywania w pozwie na interes prawny w ustaleniu. Jedynie w 35,3% spraw ze 167 (59) powodowie starali się ten interes wykazać. Wynik ten zbliżony jest do liczby spraw wnoszonych samodzielnie przez pracowników, w których domagają się oni jedynie ustalenia (o czym była mowa wyżej).

## 8. Postępowanie pierwszoinstancyjne

Gdy chodzi o postępowanie przed sądem pierwszej instancji, to zacząć należy od podania rozstrzygnięć w przedmiocie roszczeń o ustalenie. Na ogólną liczbę 167 spraw w 74 przypadkach (44,3%) **pozew** co do zasady **uwzględniono**, w 70 (41,9%) **oddalono**, a w 23 (13,8%) sprawach zawarto **ugodę** (sądową albo pozasądową).

W 82,4% (61) „wygranych” w I instancji spraw (74) żądanie ustalenia stosunku pracy uwzględniono w całości (zakres czasowy żądania). 9% (15) ze 167 wszystkich badanych spraw zakończyło się wyrokiem zaocznym, co stanowi jedną piątą

(dokładnie 20,3%) wszystkich 74 wygranych w pierwszej instancji spraw. Sugerować to może, że pracodawcy mogą, nadużywając zatrudnienia cywilnoprawnego, niejako „wliczyć sobie w koszty” przegraną sprawę o ustalenie, przy założeniu, że i tak nie wszyscy pracownicy będą dochodzić swoich praw przed sądem.

**Przyczynami oddalenia** powództw były (na 70 spraw tego typu): brak interesu prawnego w ustaleniu (3), nieudowodnienie swoich twierdzeń (9) oraz ustalenie, że w sposobie wykonywania pracy częściej występowały cechy stosunku pracy (36). W pozostałych sprawach przyczyny nie ustalono, ze względu na brak uzasadnienia wyroku.

Dane o oddalonych powództwach można uzupełnić informacją, że jedynie w 7 sprawach z tej kategorii sądy decydowały się, orzekając o kosztach, zastosować **art. 102 k.p.c.**, co może dla niektórych być pośrednią wskazówką, że w pozostałych zakończonych sprawach sądy nie miały najmniejszych wątpliwości co do braku spełnienia przesłanek z art. 22 § 1 k.p.

W kwestii szybkości rozstrzygania spraw, badania aktowe pokazują, że w 35,3% przypadkach (59) **pierwszą rozprawę** wyznaczono w okresie do 3 miesięcy od wniesienia pozwu. W 33,5% (56) spraw pierwsza rozprawa odbyła się w okresie od 3 miesięcy do pół roku. Niestety wysoki odsetek, bo 27,5% (46) odnosi się do okresu od 6 miesięcy do jednego roku i 3,6% (6) procenta spraw dotyczy okresu po roku od wniesienia pozwu.

Badano też okres **od wniesienia pozwu do orzeczenia sądu I instancji**. W okresie do 6 miesięcy od wniesienia pozwu zakończono 28,7% spraw (48). W okresie 6 miesięcy do roku – 32,9% (55). W okresie od roku do dwóch lat 28,1% (47). Wreszcie 10,2% (17) zakończyło się orzeczeniem sądu pierwszoinstancyjnego co najmniej dwa lata od wytoczenia powództwa.

Gdy postępowanie toczy się w **dwóch instancjach** (42 przypadki w badanej próbie 167 spraw) większość rozstrzygnięć kończących postępowanie w sprawie zapada w okresie jednego roku do dwóch lat od dnia wniesienia pozwu (22 sprawy). 11 spraw zakończono prawomocnie do roku od dnia wniesienia pozwu. W przedziale lat dwóch do trzech od wniesienia pozwu orzeczenia zapadły w 6 sprawach. 3 sprawy czekały na zakończenie w II instancji więcej niż trzy lata od wszczęcia postępowania.



Oczywiste jest, że na szybkość postępowania ma wpływ przede wszystkim **ilość materiału dowodowego**, z którym ma się zapoznać sąd. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy największe znaczenie mają dowody osobowe (w szczególności **świadkowie**), bo tylko w ten sposób sąd może ustalić rzeczywiste wykonywanie pracy. Zgodnie ze wskazówkami z niektórych orzeczeń Sądu Najwyższego, to właśnie faktyczny sposób realizacji zobowiązania ma znaczenie decydujące w procesie kwalifikacji umowy. Statystyki nie potwierdzają takiej prawidłowości. W 51 sprawach (30,5%) nie przesłuchano ani jednego **świadka**. Od jednego do trzech w 35 sprawach (21%). Od czterech do sześciu w 50 (29,9%). Od siedmiu do dziesięciu w 22 sprawach (13,2%) i powyżej dziesięciu w 9 sprawach (5,4%).

Liczbę rozpraw, która odbyła się w sprawach objętych badaniem, obrazuje poniższa tabela.

Liczba rozpraw	Częstość	Procent
1	41	24,6
2	24	14,4
3	23	13,8
4	30	18,0
5	20	12,0
6	11	6,6
7	7	4,2
8	7	4,2
9	1	,6
10	1	,6
13	2	1,2
Ogółem	167	100,0

## 9. Uzasadnienia wyroków sądów I instancji

Ograniczeniem dla badań był stosunkowo niski odsetek uzasadnień orzeczeń sądów I instancji – 52,7% (w 88 sprawach ze 167). Określa to tym samym co do zasady „próbę badawczą” dla dalszej części opracowania, poświęconej stosowanym przez sądy rejonowe kryteriom ustalania istnienia stosunku pracy.

W 50 na 88 przypadków sądy badały istnienie interesu prawnego w ustaleniu, czego wymaga art. 189 k.p.c. Nie odnotowano, aby interes prawny ustalenia łączono z art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c.

Jedynie w czterech uzasadnieniach odwoływano się do literatury prawa pracy, co potwierdza, że sądy pozostają wstrzeźliwe w wykorzystywaniu (także ujawnianiu) naukowych źródeł swoich rozstrzygnięć<sup>177</sup>. Ponadto ilość wypowiedzi samego Sądu Najwyższego, które mogą być wykorzystane przy uzasadnianiu spraw o ustalenie, jest tak duża, że sądom powszechnym łatwiej zapewne korzystać z bardziej dostępnych publikatorów z tezami i uzasadnieniami orzeczeń sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego niż z opracowań naukowych. Potwierdzają to dane o częstotliwości odwołań w uzasadnieniach sądów rejonowych do orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych – 54 (tj. 61,4% z 88).

Zapoznając się z aktami spraw, można zaobserwować zjawisko, nazwijmy je „**pozbawianiem uzasadnienia wyroku jego punktu kulminacyjnego**”. Chodzi mianowicie o to, że w niektórych uzasadnieniach, po ich części wprowadzającej, które w ocenie przygotowującego opracowanie spełnia swego rodzaju funkcję dydaktyczną i informacyjną, następuje zbyt szybkie przejście do finalnego twierdzenia o charakterze wykonywanej pracy, co uzasadnia kierunek rozstrzygnięcia jak w sentencji. Nadmierna skrótowość argumentacji sądu może być podstawą zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W niniejszym badaniu podjęto próbę obliczenia występowania tak opisanego zjawiska. Należy zaznaczyć, że w przeciwieństwie do poprzednich obiektywnych danych, niniejsza kwestia opiera się na subiektywnych ocenach prowadzącego badanie aktowe. W ankiecie aktowej sformułowano bowiem pytanie: „czy uzasadnienie jest w zakresie analizy przesłanek z art. 22 § 1 k.p. lakoniczne?”. W 25 przypadkach stwierdzono, że uzasadnienie jest lakoniczne i nie odnosi się w swej warstwie argumentacyjnej do ustalonego stanu faktycznego, przesłanek stosowania art. 22 § 1 k.p., czy też orzecznictwa Sądu Najwyższego lub sądów powszechnych.

Zwracano także uwagę na uzasadnienia, w których sądy rejonowe ocenę charakteru zatrudnienia oparły na jednym kryterium, ewentualnie dwóch/trzech, pomijając

---

<sup>177</sup> L. Florek, *Uwarunkowania i zadania nauki prawa pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk red., *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 433.

milczeniem pozostałe wynikające z kodeksu pracy lub wyinterpretowane przez Sąd Najwyższy (pytanie z ankiety: „czy sąd uzasadniając wyrok, ograniczył się do analizy jedynie kilku cech stosunku pracy, które stanowią „oś” uzasadnienia?”). W tym przypadku dotyczyło to 24 spraw, w których sporządzono uzasadnienie wyroku. Dla niektórych powyższa obserwacja jest pośrednim potwierdzeniem słynnego powiedzenia, że „stosunek pracy łatwo rozpoznać, lecz trudniej go opisać”<sup>178</sup>.

## 10. Kryteria ustalania stosunku pracy

Jedno z ważniejszych pytań z ankiety oznaczone zostało numerem 55 i dotyczyło „okoliczności powołanych w uzasadnieniu, decydujących o kwalifikacji umowy jako umowy o pracę/umowy cywilnoprawnej”. Możliwymi odpowiedziami były:

- 1) kierownictwo,
- 2) kontrola wyników pracy,
- 3) podporządkowanie;
  - 3.1) podporządkowanie co do czasu wykonywania pracy,
  - 3.2) podporządkowanie co do miejsca,
- 4) stała wysokość wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) osobiste wykonywanie pracy,
- 6) nazwa umowy,
- 7) wola stron,
- 8) powtarzalność (ciągłość) pracy,
- 9) pozostawanie w dyspozycji,
- 10) lista obecności,
- 11) korzystanie ze sprzętu pracodawcy,
- 12) strój,
- 13) praca w zespole pracowniczym,
- 14) inne.

Niezależnie więc od tego, czy ostatecznie ustalono istnienie stosunku pracy, czy pozew oddalono, za każdym razem, kiedy sądy w uzasadnieniu posługiwały się w

---

<sup>178</sup> “it is often easy to recognize a contract of service when you see it, but difficult to say wherein the difference lies”; *Stevenson, Jordan and Harrison Ltd. v. MacDonald and Evans*, [1952] 1 T.L.R. 110 (C.A.), cyt. za J. Fudge, *New Wine into Old Bottles: Updating Legal Forms to Reflect Changing Employment Norms*. UBC Law Review 1999, no 33.1, s. 147.

swojej argumentacji danym kryterium, którym uzasadniano rozstrzygnięcie, odnotowywano to w ankiecie. Sądy rejonowe dużo uwagi poświęcały kryteriom, które dla rozstrzygnięcia, w ocenie Autora, nie miały w istocie znaczenia. Przykładowo, często przywoływano cechę odpłatności lub dobrowolności. Poświęcano analizie tych cech spore fragmenty uzasadnienia, aby w końcu dojść do wniosku, że tak w umowie o pracę, jak i umowie cywilnoprawnej te cechy występują i ich stosowanie w rozstrzyganej sprawie niczego nie wyjaśnia. W takich przypadkach, mimo że dane kryterium pojawia się w uzasadnieniu, nie znalazło się w wynikach ankiet. Ta uwaga wstępna wiąże się kolejną, że to Autor, zapoznając się z aktami sprawy, decydował, czy w danej sprawie sądy rozstrzygały przy użyciu wskazanych w 55. pytaniu kryteriów. Odminną metodę – odznaczenia każdego wspomnianego w uzasadnieniu kryterium – uznano za nietrafną, bo kreującą przypadkowe wyniki końcowe.

Na 88 wyroków z uzasadnieniem w 62 sprawach (70,5%) sądy powoływały się na podporządkowanie co do czasu pracy. Zbliżony wynik dotyczył podporządkowania co do miejsca: 56 (63,6%). W 43 sprawach (48,9%) sądy opierały swoje rozstrzygnięcie, badając sprawę kierownictwa w procesie pracy<sup>179</sup>. Osobiste wykonywanie pracy odnotowano w 37 uzasadnieniach (42%), a wolę stron w 37 (42%). Kontrola wyników pracy pojawia się w 25 uzasadnieniach (28,4%). Z kolei lista obecności w 18 (20,5%), powtarzalność (ciągłość) pracy w 17 (19,3%). Stała wysokość wynagrodzenia decydowała o rozstrzygnięciu w 11 sprawach (12,5%), a nazwa umowy w 10 (11,4%). W tym samym procencie spraw zaznaczono korzystanie ze sprzętu pracodawcy. Kryterium pozostawania w dyspozycji pracodawcy wystąpiło jedynie w 6 sprawach (6,8%). Wreszcie pracę w zespole pracowniczym odnotowano w 3 sprawach (3,4%) a korzystanie ze stroju pracodawcy w 1 sprawie (1,1%).

Godne odnotowania jest, że w przypadku **wymogu osobistego świadczenia pracy**, sądy nie prezentowały tak bezwzględnego stanowiska w tym zakresie jak Sąd Najwyższy. Przypomnieć trzeba, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego bezwzględny wymóg osobistego świadczenia pracy jest jedyną przesłanką, której spełnienie wyklucza istnienie stosunku pracy. W tym sensie jest przesłanką negatywną, której bezwarunkowy charakter nie wydaje się być do końca zgodny z założeniami metody

---

<sup>179</sup> Przykładowo w sprawie IV P 429/12 znaczenia miała "kolejność wykonywania prac", o której decydował pracodawca.

typologicznej. Limitowaną możliwość zastępstwa w razie choroby dopuszczono w zasadzie w sprawie XI P 137/14. Nie inaczej było w sprawie IV P 202/13, w której ustalono, że jak powódka (sprzedawca w sklepie) była chora, to zastępować ją miała bratowa – pracownica tego samego pracodawcy. Co więcej, były przypadki, że powódce pomagali w wykonywaniu pracy członkowie jej rodziny, ale nigdy jej nie zastępowali. Na limitowane, choć ograniczone jedynie do innych pracowników tego samego pracodawcy, zastępstwo wskazano także w sprawie V P 248/13.

## **11. Szczególne kryteria ustalania stosunku pracy stosowane przez sądy rejonowe**

Niezwykle interesujące są jednak szczególne **kryteria** stosowane przez sądy rejonowe, których co do zasady nie wskazywano do tej pory w orzecznictwie lub literaturze prawa pracy. Część z nich jest w pewnym sensie twórczym rozwinięciem lub odmianą kryteriów wymienionych wyżej w pytaniu nr 55.

- **Kryterium ochrony słabszej strony**

Z analizowanych spraw udało się wyodrębnić grupę uzasadnień, których cechą wspólną jest powoływanie się w nich *expressis verbis* na potrzebę ochrony słabszej strony w chwili zawierania umowy. Mianowicie w sprawie IX P 104/10 przyjęto, że **brak doświadczenia** powódki i kryzys na rynku pracy zmusił ją do podpisania umowy zlecenia. Podobnie w sprawie IV P 224/14 podnoszono, że młody **wiek pracownicy** (26 lat) i co za tym idzie małe doświadczenie, powodowały, że mogła ona jedynie przyjąć zaoferowaną umowę cywilnoprawną albo w ogóle nie podjąć pracy zarobkowej u tego pracodawcy (podobnie w sprawie IV P 367/13 i IV 281/13). Sądy przy ocenie roszczenia o ustalenie brały zatem pod uwagę **faktyczny brak możliwości negocjacyjnych** w wyborze podstawy zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacji na rynku pracy, która przymuszała do zawarcie tzw. umowy śmieciowej (IV 281/13). Widać wyraźnie socjalny wymiar tego kryterium, które uwzględnia możliwość ograniczenia swobody umów z uwagi na faktyczną ekonomiczną nierówność (o „podległości ekonomicznej” mowa jest w sprawie IV P 368/12).

Tym samym, dobra kondycja ekonomiczna i partycypacja kapitałowa rzekomego pracownika w działalności pracodawcy może zaprzeczać statusowi pracowniczemu<sup>180</sup>. Tak właśnie twierdzono w sprawie IV P 35/14, w której posłużono się kryterium **udziału finansowego** w prowadzeniu działalności gospodarczej. Powód inwestował w działalność swoje oszczędności oraz dzielił koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa. Rozwijając to kryterium można twierdzić, że jeśli tylko w sposobie ukształtowania zobowiązania daje się **potwierdzić słabość ekonomiczną** wykonującego pracę, to może to wskazywać na konieczność ustalenia statusu pracowniczego. Takie uwagi odnaleziono w kilku sprawach. Dotyczyły one: obowiązku organizacji materiałów do pracy przez pracodawcę (V P 61/13), ustaleń co do opłat za paliwo, mandatów karnych za naruszenia przepisów ruchu drogowego, opłat drogowych (IV P 53/14), czy sytuacji, w których pracodawca zobowiązał się do częściowej refundacji biletu miesięcznego potrzebnego na dojazd pracownika do pracy (V P 244/13).

- **Kryteria ekonomiczne (interesy stron stosunku pracy)**

W niektórych orzeczeniach wskazywano na konieczność ochrony uzasadnionego interesu pracodawcy. Przykładowo w sprawie VI P 321/12 powód był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia na stanowisku kierowcy, ale jednocześnie wykonywał obowiązki dyspozytora (stosunek pracy). Podkreślono, że pracownik powinien był zdawać sobie sprawę, że pracodawca zatrudnił go na drugim stanowisku jedynie na zlecenie, właśnie ze względu na istniejący już stosunek pracy. Pracodawca z powodu kosztów pracy nie był zainteresowany zatrudnieniem powoda jednocześnie na dwóch stanowiskach pracy w warunkach art. 22 § 1 k.p.

Z kolei w sprawie V P 77/14 uznano za trafny argument pracodawcy, że angaż powódki związany była z finansowaniem zatrudnienia z Europejskiego Funduszu Społecznego, który rzekomo zakładał wyłącznie zatrudnienie cywilnoprawne. Dla kwalifikacji umowy znaczenie zatem miały okoliczności oderwane od obowiązków stron i wynikały z zewnętrznego sposobu finansowania wynagrodzeń.

---

<sup>180</sup> Szerzej o tym Z. Hajn, *Zatrudnianie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk red., *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 192 i n.

W sprawie VI P 82/14 podniesiono z kolei, że zmiana oceny charakteru swojego zatrudnienia już po zakończeniu współpracy jest utrudnieniem (i zaskoczeniem) dla zlecającego pracę, który musiałby ze skutkiem wstecznym przekwalifikować dotychczas spełniane świadczenia z zawartej umowy, także w zakresie obciążeń publicznoprawnych.

Na potrzebę uwzględnienia interesu zatrudniającego wskazano także w uzasadnieniu sprawy VII P 1268/13, podnosząc, że zmienne zapotrzebowanie na pracę (stale zmniejszające się) w związku z likwidacją, uzasadniało comiesięczne przedłużanie umów cywilnoprawnych. Zaakceptowano też politykę zatrudnienia pracodawcy, który argumentował, że zatrudnia on stałą liczbę pracowników i tę liczbę uzupełnia (jedynie okresowo, w związku ze zwiększonym zapotrzebowaniem na pracę) umowami zlecenie (IV P 49/14).

Na interes ekonomiczny (tym razem świadczącego pracę) powołano się również w sprawie pielęgniarki, która zawierając umowę zlecenia, co zresztą wprost umożliwił art. 19 ust. 1 pkt 3 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej, uzyskiwała wyższe **wynagrodzenie netto** (IV P 420/13).

- **Ocena osób trzecich**

W kilku sprawach sądy zwracały uwagę na to, w jaki sposób **osobom trzecim przedstawiany** był świadczący pracę. Mógł on być prezentowany jako niezależny podmiot, np. wspólnik (IV P 35/14) albo wprost przeciwnie, jako osoba całkowicie zintegrowana w strukturach zakładu pracy i w ten sposób podporządkowana organizacyjnie. Charakterystycznym przykładem jest stan faktyczny ze sprawy V P 2676/12. Sąd uznał w tym przypadku, że adres skrzynki e-mailowej z domeną pracodawcy oraz wizytówki z nazwą zlecającego pracę wskazują na chęć przedstawienia wykonującego pracę jako osoby włączonej do zakładu pracy, która ma kompetencje do prowadzenia spraw w imieniu i na rzecz pracodawcy. Podobny charakter mają uwagi sądu w sprawie VII P 1340/12, w której za istotne uznano umowne ukształtowanie wzajemnych zobowiązań względem osób trzecich. W tej sprawie strony ustaliły, że „w przypadku reklamacji od klienta pozwanej po stwierdzeniu przyczyny leżącej po jego stronie jako zleceniobiorcy, zostanie on

obciążony tymi kosztami”. Z kolei, w sprawie IV P 185/13 określono odpowiedzialność (samodzielną) powoda za szkody wyrządzone przez powoda klientom lokalu.

- **Kryterium „równościowe”**

W niektórych uzasadnieniach zdarzało się sądom powoływać na oryginalne, nazwijmy je „równościowe”, kryterium. Mianowicie w sprawach VII P 683/13, IV P 973/13, IV P 34/14, IV P 58/12, IV P 1/13, IV P 1/13, VII P 260/14 sądy powoływały się na okoliczność, że inne osoby, które świadczyły **podobną pracę i wykonywały ją w podobny sposób** zawarły z pozwanym umowy o pracę<sup>181</sup>. Chodzi więc o to, że sądy nie badając szczegółowo sposobu wykonywania zobowiązania powoda (kryteriów z art. 22 § 1 k.p.), odnosiły się wyłącznie do wybranej dla innego pracownika podstawy zatrudnienia. Przy czym nie badano w zasadzie także sposobu wykonywania pracy tego innego, porównywanego pracownika, poprzestając na, wynikającym jedynie z nazwy umowy, wyborze przez strony podstawy prawnej świadczonej pracy. Tak rozumiane kryterium równościowe występuje, w nieco innym kontekście, w prawie prywatnym międzynarodowym. Mianowicie, przy ustalaniu prawa właściwego dla stosunku pracy, dla którego nie dokonano wyboru prawa właściwego, sądy mają na względzie, że w jednym miejscu pracy mogą pracować osoby, których stosunki pracy mogą być regulowane różnymi prawami obcymi. Przykładowo, w miejscu wykonywania kontraktu zagranicznego pracę mogą świadczyć osoby delegowane z kilku państw. Sądy angielskie, głównie ze względu na interes pracodawcy, któremu zależało na ujednoczeniu statusu wszystkich zatrudnionych w danym miejscu, starały się, właśnie z powołaniem się na równość, ustalić jedno prawo właściwe – miejsca wykonywania pracy<sup>182</sup>. Podobną logikę przyjmowały niektóre sądy rejonowe, stosując art. 22 § 1 k.p.

Argument równościowy rozszerzano również na sytuację, kiedy świadczący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej pobiera te same co pracownicy dodatkowe składniki wynagrodzenia (IV P 368/12). Z kolei w sprawie IV P 153/13 za istnieniem

---

<sup>181</sup> Zob. w tym zakresie uwagi w pracy M. Raczkowski, *O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk red., *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 135.

<sup>182</sup> L. Merrett, *Employment contracts in private international law*, Oxford 2011, s. 178.



umowy zlecenia przemawiał fakt, że wszyscy współpracownicy powoda zatrudniani byli poza systemem prawa pracy i nikt z nich nie był „uprzywilejowany” statusem pracowniczym (podobnie w IV P 358/13).

W stanie faktycznym sprawy IV P 268/14 chodziło o porównanie sposobu wykonywania pracy najpierw na umowie o pracę, którą zastąpiono kolejno umową zlecenia, nie zmieniając jednak rodzaju pracy oraz sposobu wykonania. Z kolei w sprawie IV P 526/13 znaczenie miało, że powódka przed zawarciem zlecenia te same czynności wykonywała jako osoba prowadząca działalność gospodarczą.

Z tak rozumianym kryterium równościowym związane są także sytuacje, w których ustalano w ramach postępowania, że wprawdzie kilka osób wykonywało co do zasady te same czynności, ale tylko niektórzy z nich zawarli umowy o pracę, a to ze względu na to, że **zakres ich obowiązków obejmował jeszcze inne, dodatkowe czynności**. Z tego powodu można było zaakceptować zatrudnienie jedynie niektórych osób na umowach zlecenia, jeśli tylko ustalono, że zakres wykonywanych prac był węższy niż pracowników (IV P 368/14). Przykładowo dyrektorzy szkół związani umowami o pracę mieli dodatkowy obowiązek informowania o opuszczeniu placówki w godzinach pracy (IV P 46/13).

- **Akceptacja zatrudnienia cywilnoprawnego**

W badanej grupie znalazły się orzeczenia, w których sądy przypisywały znaczenie **akceptacji powoda dla istnienia stosunku cywilnoprawnego**. Przykładowo w sprawie IV P 429/12 sąd zakwalifikował na niekorzyść powódki fakt, że przez cały okres dziewięcioletniego zatrudnienia nie sygnalizowała, iż chciała wykonywać pracę w charakterze pracownika, a nie wykonawcy dzieła. W uzasadnieniu sprawy XI P 137/14 stwierdzono, że „powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę z pozwanym [...] chciał u niego dorobić, bo pracował w tym czasie w innej firmie”.

Dla sądów miało znaczenie, że powód wątpliwości co do rzeczywistego charakteru zatrudnienia wyrażał dopiero po zakończeniu współpracy (VI P 321/12, IV P 1133/13, IV P 4/14, VI P 82/14). Oceniano zatem **zachowanie po zakończeniu współpracy**. W sprawie IV P 429/12 powódka nie wystąpiła niezwłocznie o wydanie świadectwa pracy, a sam pozew wniesiono trzy lata po rozwiązaniu umowy.

Ten sam sposób argumentacji pozwolił przyjąć na korzyść pracownicy, że **domagała się ona kilkakrotnie zawarcia umowy o pracę** (VII P 260/14). Tak samo potraktowano obietnice pracodawcy przejścia na zatrudnienie regulowane przepisami prawa pracy (IV P 77/13, IV 281/13, VII P 206/14, IX P 104/10), czy też oświadczenie, że zatrudnienie cywilnoprawne ma charakter tymczasowy (IV P 1/13). W tym samym duchu, choć w innym kierunku, wypowiedziano się w sprawie VI P 29/14, uznając za istotne, że zlecający pracę na etapie kwalifikacji **wyraźnie zaznaczył, że zawarcie umowy o pracę jest wykluczone**.

- **Świadomości stron**

W sprawie IV P 275/14 sąd rozwijając zasadę swobody umów, podnosił, że „lakoniczność” podpisywanych umów zlecenie mogła powodować u powódki **brak pełnej świadomości** co do charakteru umów, które podpisywała. I odwrotnie, podpisanie dodatkowego, obszernego oświadczenia, o zapoznaniu się ze skutkami wykonywania pracy w systemie zatrudnienia pozapracowniczego też miało znaczenie przy rozstrzygnięciu (IV P 482/13, VI P 263/14).

Na **poziom świadomości i możliwości pełnego zrozumienia** różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi zwracano uwagę w sprawie IV P 734/13, podnosząc, że ukończenie studiów prawniczych zwiększa świadomość co do charakteru podpisywanej umowy. Tym samym, „poziom świadomości, wykształcenie i doświadczenie życiowe stron umowy” w niektórych przypadkach może uniemożliwiać próbę ustalenia rzeczywistej treści faktycznie wykonywanego stosunku zobowiązaniowego, jeśli tylko w chwili jego powstawania strony w pełni rozumieją, jaką umowę zawarły na piśmie. W innym orzeczeniu (IV P 153/13) powtórzono, że **wysoki status społeczny** oraz **wyższe wykształcenie** łączyć należy z większą świadomością co do różnic pomiędzy umową o pracę i zlecenia. Dotyczy to przykładowo nauczycielki (V P 77/14). W takich przypadkach odwoływano się dodatkowo do braku przymusu (również braku zakazu IV P 420/13) zawierania umowy cywilnoprawnej (IV P 734/13).

- **Brak wymaganych uprawnień**

Sądy rejonowe powoływały się też na okoliczność braku wymaganych uprawnień do wykonywania pracy oraz konieczność przeprowadzenia konkursów na dane stanowisko, co miało utrudniać uwzględnienie powództwa nawet w razie faktycznego wykonywania pracy (wbrew prawu). Jeden przypadek dotyczył kierowcy, który nie posiadał kwalifikacji do kierowania danego pojazdu (IV P 185/13), a drugi pracownika w urzędzie skarbowym. W jego przypadku zatrudnienie w ramach umowy o pracę musiało być poprzedzone konkursem na stanowisko (VII P 5/14).

- **Odesłania do innych gałęzi prawa**

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że przyjęcie w umowie cywilnoprawnej konstrukcji typowych dla prawa pracy może wskazywać na istnienie stosunku pracy, z wyjątkiem umowy o przyjęciu odpowiedzialności materialnej (V P 248/13, IX P 104/10). Znajduje to potwierdzenia w badanych uzasadnieniach wyroków. Najczęściej sądy sprawdzały, czy strony ustaliły prawo do wypoczynku, dodatkową rekompensatę za pracę ponad uzgodniony wymiar czasu i jak uregulowały kwestię nieobecności spowodowanej chorobą (IX P 104/10, IV P 368/14, IV P 760/13, V P 248/13, IV P 368/12, VI P 263/14, XI P 137/14).

Badania wskazują również na znaczenie odwoływania się przez strony w umowie do instytucji prawa cywilnego. Mianowicie w dwóch sprawach oceniano wpływ zastrzeżenia kary umownej na ustalenie istnienia stosunku pracy (V P 128/13, IV P 153/13), a w tej drugiej dodatkowo znaczenie odesłania do przepisów k.c. oraz przepisów prawa autorskiego.

- **Długość i intensywność współpracy**

W sprawie IV P 461/12 uznano, że **długi okres współpracy** (sześćoletni), przemawiał za istnieniem stosunku pracy. I odwrotnie, jednorazowość „dzieła” w postaci posprzątania obiektu (V P 128/13) lub krótkoterminowość angażu (IV P 49/14) wpływa na kwalifikacje umowy jako umowy prawa cywilnego. Z kolei w sprawie IV P 41/14 podniesiono, że w okresie wskazanym pozwem powód jako

pracownik wykonywał pracę u swego syna oraz u innego pracodawcy. Tym samym, wykonywanie obowiązków instruktora nauki jazdy było dla niego siłą rzeczy zajęciem dorywczym.

- **Ryzyko**

Część orzeczeń odnosiła się do kryterium ryzyka (odwołania ogólne do tego kryterium w sprawach IV P 77/13, VII P 1297/13, IV P 412/13, IV P 1/13). Wydaje się, że sądy nie utożsamiają tego pojęcia tak jak rozumie go nauka prawa pracy, używając go głównie do opisanie już ustalonego stosunku pracy. W tym sensie znane teorii prawa pracy ryzyka (osobowe, techniczne, gospodarcze i organizacyjne) są kategorią opisową norm prawnych<sup>183</sup>. Stosowanie przez sądy kryterium ryzyka dla potrzeb odgraniczenia zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego dotyczyło sfery faktów<sup>184</sup>. Sądy posługiwały się najczęściej ryzykiem w celu odpowiedzi na pytanie, jak strony ukształtowały sposób wynagrodzenia za pracę, próbując w ten sposób ustalić, kto w większym zakresie ponosił koszty działalności oraz negatywne konsekwencje w razie gospodarczych niepowodzeń (IV P 185/13).

Za takim podziałem ryzyka, które mogłoby wskazywać, że świadczący pracę nie jest pracownikiem, przemawiały na przykład postanowienia, że: wypłata wynagrodzenia będzie uzależniona od wyniku finansowego (IX P 104/10), wysokość wynagrodzenia będzie różna, w zależności od rodzaju remontowanego lokalu (IV P 49/14), wynagrodzenie należy się tylko za prace faktycznie wykonaną, tym samym nieobecność z powodu choroby obniża wysokość miesięcznego świadczenia (V P 248/13), wysokość wynagrodzenia określona jest procentowo od kosztorysu prac (IV P 358/13), czy ilości reportaży (IV P 429/12).

W sprawie IV P 12/14 ustalono, że ryzykiem obciążona została powódka. Z jej pensji odliczano bowiem koszty produktów fryzjerskich, z których korzystała oraz opłaty za media zużyte w zakładzie fryzjerskim należącym do zlecającego.

---

<sup>183</sup> Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 19.

<sup>184</sup> Tak trafnie pisze o podporządkowaniu A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa, 2011, s. 177.

## 12. Postępowanie drugoinstancyjne

**W II instancji rozpoznano**, w wyniku wniesionych apelacji, jedynie 42 sprawy. Tym samym 74,9% wszystkich badanych spraw (125) zakończyło się na etapie sądu I instancji. Sądy II instancji jedynie w 3 sprawach (7,1% z 42) zmieniły wyroki sądów I instancji. Apelacje oddalano w 37 przypadkach (88,1% z 42), w 2 (4,8%) umarzając postępowanie w wyniku cofnięcia apelacji. Sądy II instancji w zasadzie nie zmieniały rozstrzygnięć sądów I instancji, akceptując ustalenia faktyczne, ocenę dowodów i ocenę prawną. Postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy jest zatem rozstrzygane przez sądy rejonowe. Badania aktowe potwierdzają, że w praktyce to na tym poziomie toczy się zasadnicza część sporu, ocena dowodów i wydawane jest „ostateczne” rozstrzygnięcie.

Na 42 apelacje w 54,8% przypadkach (23) **apelującym** był powód, w 24,9% (18) pozwany pracodawca i jedynie w jednej sprawie inspektor pracy, który i tak ostatecznie cofnął apelację w sprawie.

Jedynie w 24 sprawach można było zapoznać się z uzasadnieniem wyroków sądów II instancji. W 12 przypadkach uznano, że uzasadnienie w zakresie przesłanek z art. 22 § 1 k.p. jest lakoniczne, a w 16 ograniczono się do analizy jedynie kilku cech, które stanowią oś uzasadnienia. W 19 przypadkach sądy powołują orzecznictwo Sądu Najwyższego, co może dodatkowo potwierdzić, że wyroki sądów II instancji często, w zakresie oceny prawnej spełnienia przesłanek art. 22 § 1 k.p., stanowią niemal blankietowe potwierdzenie ustaleń i ocen dokonanych przez sądy rejonowe. Nie można tej uwagi traktować jako zarzut, lecz jako kolejny dowód na to, że sprawy o ustalenie są w praktyce rozstrzygane na poziomie sądów rejonowych. Z tego względu, nie będzie miała wartości poznawczej analiza wyników ankiet w zakresie kryteriów ustalania stosunku pracy, tak jak miało to miejsce wyżej w odniesieniu do uzasadnień wyroków sądów rejonowych. Sądy okręgowe rozpoznając apelacje, nawiązywały z istoty rzeczy do tych kryteriów, które stosowano w wyroku sądu I instancji. Wypada jedynie ogólnie zreferować wyniki ankiet w tym zakresie. Kierownictwo pojawiło się w 10 uzasadnieniach, kontrola wyników pracy w 8, podporządkowanie co do czasu w 12, co do miejsca w 10, stała wysokość wynagrodzenia zasadniczego wystąpiła w 1, pozostawanie w dyspozycji w 1,

osobiste wykonywanie pracy w 7, lista obecności w 6, nazwa umowy w 3, praca w zespole pracowniczym w 1, powtarzalności pracy w 5 i wola stron w 9.

Godne odnotowania jest także twierdzenie z uzasadnienia w sprawie IV P 73/14. Jak to ujęto, „oszukiwanie państwa” poprzez obniżanie podstawy opodatkowania (niedeklarowanie wypłaty części wynagrodzenia) musi skutkować brakiem ochrony ze strony sądu przed, jak to określił powód, „niesprawiedliwością umów zlecenia”.

## Wnioski

Z opracowania wynikają wnioski tak ogólne, jak i szczegółowe. **Ogólne** odnoszą się do części pierwszej opracowania i dotyczą fundamentalnego pytania o zakres podmiotowy prawa pracy oraz postulowanego nowego prawa zatrudnienia.

**Po pierwsze**, liczne są wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy o konieczności powstania nowego prawa zatrudnienia, które objęłoby ochroną również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Podjęto realne działania w tym zakresie w postaci projektu nowego kodeksu pracy, który może rozszerzyć zakres prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze (zob. Księga siódma. Zatrudnienie niepracownicze, art. 462 i n. projektu z 2007 r.) *De lege lata* wciąż istnieje **binarny podział** na tych, którzy są pracownikami na umowie o pracę oraz pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym<sup>185</sup>. Istotne różnice w pozycji, prawach i obowiązkach tych osób powodują, że ogromnego praktycznego znaczenia nabiera ich przyporządkowanie do odpowiedniego systemu.

**Po drugie**, ta wyżej opisana konieczność odpowiedniej kwalifikacji stosunku, na podstawie którego świadczy się pracę, jest znana jeszcze z okresu przedwojennego. Mimo zmiany systemu prawnego w okresie komunizmu i transformacji ustrojowej w Polsce po 1989 r. istota problemu pozostała niezmienna. Pytania i wątpliwości są niemal identyczne.

**Po trzecie**, niezależnie od systemu prawa (kontynentalnego, czy *common law*) i okresu historycznego, wypracowano liczne techniki i sposoby efektywnego rozróżniania zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego. Polski system uwzględnia jedynie niektóre trafne rozwiązania z innych państw i wydaje się nie być efektywnym.

**Po czwarte**, w Polsce wszelkie kwestie przyporządkowania świadczących pracę do odpowiedniego reżymu pozostawiono przede wszystkim orzecznictwu sądowemu. Od sądów wymaga się, aby swoje rozstrzygnięcia opierały na ogólnym art. 22 § 1 k.p., który w zasadzie od lat 70-tych ubiegłego stulecia się nie zmieniał. Oczekuje się

---

<sup>185</sup> Nie zmieniają takiej oceny, trafne co do zasady, poglądy o szerszym – konstytucyjnym pojęciu pracownika. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 272-274.

więc, że to sądy będą śledzić zmieniające się warunki na rynku pracy, w dużej mierze wynikające z globalnych procesów, wpływ nowych sposobów organizacji pracy i wszelkie inne zjawiska, które pozwalają rozpoznać we współczesnym świecie rzeczywistego pracownika, którego państwo ma chronić. Tylko w ten sposób można bowiem trafnie (czyli sprawiedliwie) przyporządkować świadczącego pracę do odpowiedniego reżymu. W zasadzie można postawić tezę, że polski ustawodawca, który akceptuje obecny kształt art. 22 § 1 k.p., nakazuje rozstrzygać sądom o tym, czy ktoś ma być pracownikiem, czy nie według reguły, którą sami świadczący pracę, wnosząc o ustalenia stosunku pracy, referują jako – „rozstrzygnięcie w sprawie zależy od okoliczności konkretnego przypadku”. Ujmując powyższą myśl naukowo, zacytować wystarczy wypowiedź Z. Fenichela z 1932 r.:

„to niewyraźne ujęcie zasadniczych pojęć w prawie robotniczym nastrocza w praktyce trudności, a ustawodawca nie potrafiwszy tych trudności sam rozwiązać, przerzuca je na sąd”<sup>186</sup>.

Zdecydowanie trzeba stwierdzić, że od współczesnego państwa można w tym zakresie, unormowanym przez art. 24 Konstytucji RP, wymagać więcej.

**Wnioski szczegółowe** odnoszą się natomiast do części drugiej opracowania, która była poświęcona omówieniu 167 spraw rozpoznanych przez sądy powszechne.

**Po pierwsze**, tak w sprawach wnoszonych przez inspektorów pracy, jak i przez samych zainteresowanych, świadczący pracę to przede wszystkim osoby nisko i średnio wykwalifikowane, którzy podejmowali zatrudnienie w usługach. Żądania stron zwykle dotyczą stosunkowo krótkich okresów i często umowy są wielokrotnie odnawiane, co dowodzi, że sprawy o ustalenie stosunku pracy dotyczą pracy dorywczej, gdzie zapotrzebowanie na pracę podlega dużym zmianom. Jednocześnie znakomita większość świadczących pracę wykonywała ją w pełnym wymiarze czasu pracy.

**Po drugie**, odsetek ugód zawartych w badanej próbie oraz liczba wyroków zaocznych wskazuje, że ci pracodawcy, którzy zatrudniają na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, świadomie dokonują nieprawidłowej kwalifikacji umów, licząc na brak efektywnego nadzoru nad pracą ze strony organów

---

<sup>186</sup> Z. Fenichel, *Zasadnicze problemy...*, s. 680.



państwa oraz brak chęci (możliwości) wykonujących pracę do dochodzenia roszczeń w postępowaniu sądowym. Nie można nie zauważyć także tego, że obchodzenia art. 22 § 1 k.p. może być także z korzyścią dla samych pracowników. Najczęściej akceptacja stanu niezgodnego z prawem przez wykonujących pracę trwa około jednego roku, a żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy wiąże się z zakończeniem współpracy lub nieterminową wypłatą wynagrodzenia.

**Po trzecie**, zamiast umów o pracę najczęściej zawierane są „umowy zlecenia”. Powszechne jest też niezawieranie umów na piśmie. Umowy o dzieło występują rzadziej, a tak zwane fikcyjne samozatrudnienie to margines spraw.

**Po czwarte**, żądania ustalenia istnienia stosunku pracy są najczęściej wnoszone wraz z innymi roszczeniami, tym samym roszczenia z art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. są w dużej mierze traktowane jedynie jako instrument ułatwiający dochodzenie zaległych świadczeń pieniężnych.

**Po piąte**, wykonujący pracę, którzy decydują się na wniesieni pozwu o ustalenie stosunku pracy wychodzą z założenia, że sami najlepiej obronią swoje interesy i dlatego nie zwracają się o pomoc do związków zawodowych czy też nie angażują profesjonalnych pełnomocników. Jest to pośredni dowód na zanik wśród tej grupy świadczących pracę, która wymaga największej ochrony ze strony państwa, solidaryzmu. Nie bez znaczenia jest też brak jakichkolwiek efektów działań związków zawodowych, które mogłyby ten trend zmienić. Trudno ocenić, co jest przyczyną tego zjawiska. Jedno jest pewne; silny indywidualizm i brak poczucia wspólnoty z ruchami pracowniczymi oraz bierność zorganizowanego ruchu pracowniczego skutkuje tym, że związki zawodowe nie mają możliwości wstępowania do lub inicjowania spraw o ustalenie stosunku pracy.

**Po szóste**, w badanej próbie wcale nie tak duża liczba roszczeń o ustalenie została ostatecznie uwzględniona przez sądy. Na wyrok sądu I instancji należy oczekiwać średnio rok. Liczba wnoszonych apelacji a także znikomy odsetek wyroków sądów II instancji zmieniających i oddalających powództwo potwierdzają, że postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy są w praktyce postępowaniami „jednoinstancyjnymi”. To sądy rejonowe rozstrzygają o sposobie wykładni art. 22 § 1 k.p. Z tego względu wszelkie kategoryczne wypowiedzi nauki prawa pracy

w odniesieniu do tego przepisu powinny uwzględniać dorobek orzecniczy tych sądów. Oczywiście poważnym ograniczeniem jest tu brak szczegółowych informacji i danych, które pozwoliłyby nauce prawa pracy, ale także praktykom, na bieżąco śledzić postępowania i trendy orzecnicze w tych sądach.

**Po siódme**, mimo długiej listy kryteriów, które ułatwiają identyfikację rzeczywistego pracownika, sądy najczęściej ograniczają się do analizy kilku przesłanek wymienionych wprost w art. 22 § 1 k.p. tj. podporządkowania co do miejsca, co do czasu, kierownictwa i woli stron. Zmiany sposobu organizacji pracy powodują, że poleganie wyłącznie na kategorii podporządkowania *sensu largo* (czyli podporządkowania organizacyjnego i kierownictwie) utrudnia identyfikację pracownika. Jest to jednocześnie przyczyna zbyt łatwego odwoływania się do woli stron, co często powoduje, że sądy nie analizują w ogóle nawet tych wskazanych wyżej tradycyjnych kryteriów z art. 22 § 1 k.p. Wynika to w dużej mierze z bezkrytycznego przyjmowania w tym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz z braku opracowań nauki prawa pracy, które w przystępny sposób wskazywałyby na możliwość rozstrzygnięcia z uwzględnieniem szerszego kontekstu dzisiejszego rynku pracy. Oczywiście zarzut w tym zakresie należy postawić ustawodawcy, który już dawno temu powinien był doprecyzować treść art. 22 § 1 k.p. Tylko w ten sposób można bowiem próbować osiągnąć pewność prawa w ustalaniu, kto jest pracownikiem, co postuluje MOP.

**Po ósme**, co łączy się z powyższym, sądy rejonowe częściowo zauważają braki art. 22 § 1 k.p. oraz niewystarczająco precyzyjne wypowiedzi Sądu Najwyższego i dlatego swoje rozstrzygnięcia opierają także na samodzielnie wypracowanych kryteriach, które w ich ocenie prowadzą do bardziej trafnych rozstrzygnięć.

**Ostania konkluzja** dotyczy samej metody badań aktowych. Z istoty rzeczy były one prowadzone na ograniczonej ilościowo próbie spraw. Jest ona reprezentatywna dla tych badań. Aby jednak uchwycić określone tendencje i prawidłowości dotyczące spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, podobne badania, z uwzględnieniem kwestii analizowanych w tym opracowaniu, należałoby powtarzać cyklicznie. Tylko w ten sposób wykluczy się czynniki przypadkowe i dostarczy solidnego materiału do wykorzystania przy toczącej się od dłuższego czasu dyskusji o granicach prawa pracy i nowym prawie zatrudnienia.

## Sygnatury spraw objętych badaniem aktowym

IV P 45/13	w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 281/13	w Radomiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 46/14	w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 710/13	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 84/13	w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 1/13	w Lesznie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 1/14	w Bochni IV Wydział Pracy
IV P 104/14	w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 1133/13	w Opolu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 12/14	w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 122/14	w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 130/13	w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 1394/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 141/14	w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 150/14	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 153/13	w Bochni IV Wydział Pracy
IV P 153/13	w Skierniewicach IV Wydział Pracy
IV P 1561/13	w Opolu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 162/13	w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 169/13	w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy
IV P 185/13	w Białej Podlaskiej IV Wydział Pracy
IV P 185/13	w Elku IV Wydział Pracy
IV P 20/14	w Zamościu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 2014/13	w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy
IV P 202/13	dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 206/14	w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy
IV P 2101/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 2102/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 217/13	w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

IV P 218/13	w Ełku IV Wydział Pracy
IV P 22/14	w Ełku IV Wydział Pracy
IV P 224/14	w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 235/12	w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 240/14	w Lesznie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 244/12	w Ciechanowie Wydział IV Pracy
IV P 250/12	w Zgierzu IV Wydział Pracy
IV P 263/13	Jastrzębiu Zdroju Wydział IV Pracy
IV P 268/14	w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 269/14	w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 275/14	w Grudziądzu IV Wydział Pracy
IV P 279/14	w Kaliszu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 3/14	w Ełku IV Wydział Pracy
IV P 34/14	w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 35/14	w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 357/14	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 358/13	w Zamościu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 367/13	w Grudziądzu IV Wydział Pracy
IV P 368/12	w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 368/14	w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 39/14	we Włocławku IV Wydział Pracy
IV P 394/13	w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 4/14	w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 4/14	w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 41/14	w Bochni IV Wydział Pracy
IV P 412/13	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 413/14	w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 420/13	w Zamościu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 425/14	w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 429/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

IV P 429/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 434/13	w Malborku Wydział IV Pracy
IV P 449/13	w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 46/13	w Ciechanowie Wydział IV Pracy
IV P 461/12	dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 467/13	w Jastrzębiu Zdroju Wydział IV Pracy
IV P 482/13	w Opolu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 49/14	w Zamościu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 526/13	w Pile Wydział IV Pracy
IV P 53/14	w Białogardzie Wydział IV Pracy
IV P 536/14	we Włocławku IV Wydział Pracy
IV P 540/13	dla Warszawy Prag- Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 56/16	w Skierniewicach IV Wydział Pracy
IV P 58/12	w Zgierzu IV Wydział Pracy
IV P 588/13	w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 59/13	w Ciechanowie Wydział IV Pracy
IV P 64/14	we Włocławku IV Wydział Pracy
IV P 650/14	dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 683/13	w Radomiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 71/13	w Białogardzie Wydział IV Pracy
IV P 73/14	w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 734/13	w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 760/13	w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 77/13	w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 790/13	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 860/13	w Radomiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 88/14	w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 90/14	w Lesznie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 93/14	w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 96/14	w Lesznie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

IV P 962/13	w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 971/13	w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 973/13	dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IV P 99/14	w Elku IV Wydział Pracy
IV P 107/13	w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IX P 104/10	Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IX P 66/11	Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
IX P 964/11	Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 1001/14	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 112/13	w Sosnowcu Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 1260/13	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 128/13	w Sosnowcu Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 177/14	w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 1799/12	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 229/13	w Sosnowcu Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 232/14	w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 244/13	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 248/13	w Sosnowcu Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 251/12	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
V P 260/13	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
V P 2676/12	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 277/14	w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
V P 3/14	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 375/14	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 61/13	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
V P 662/11	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 77/14	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
V P 80/11	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
V P 902/14	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
V P 911/13	Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy

V P 96/14	w Słupsku V Wydział Pracy i Polityki Społecznej
VI 306/10	dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 263/14	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 29/14	Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 3/14	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 319/13	Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 321/12	Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 340/13	w Gliwicach Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 356/13	w Gliwicach Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 390/14	dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 398/13	dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 440/14	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 504/14	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 594/13	dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 612/14	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 615/13	Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 674/13	w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 730/13	dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VI P 82/14	w Gliwicach Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1135/13	Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1172/13	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1242/13	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1255/11	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1268/13	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 127/14	w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1280/13	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1297/13	w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1297/13	w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1306/11	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 1340/12	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

VII P 1822/12	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 206/14	w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 2226/11	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 2227/11	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 260/14	w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 378/13	Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 5/14	w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 570/13	Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 588/13	Katowice-Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 683/13	Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 728/12	dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
VII P 980/12	Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
X P 283/14	dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
X P 308/14	dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
X P 710/13	dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
X P 88/14	dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
X P 952/14	dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
XI P 137/14	dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych