



AKADEMIA PRAWA

ODRĘBNOŚCI PODPORZĄDKOWANIA PRACOWNIKA W NIETYPOWYCH UMOWNYCH STOSUNKACH PRACY

— Anna Piszczek —



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ODRĘBNOŚCI PODPORZĄDKOWANIA
PRACOWNIKA W NIETYPOWYCH
UMOWNYCH STOSUNKACH PRACY



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ODRĘBNOŚCI PODPORZĄDKOWANIA PRACOWNIKA W NIETYPOWYCH UMOWNYCH STOSUNKACH PRACY

— Anna Piszczek —



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2016

Anna Piszczyk – Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji,
Katedra Prawa Pracy
90-232 Łódź, ul. S. Kopcińskiego 8/12

RECENZENT

Leszek Mitrus

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Ewa Siwińska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Stämpfli Polska Sp. z o.o.

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Shutterstock.com

Publikacja została sfinansowana w ramach dotacji na zadania służące rozwojowi
młodych naukowców i doktorantów przyznanej Wydziałowi Prawa i Administracji

Uniwersytetu Łódzkiego

Stan prawny: 20 grudnia 2015 r.

© Copyright by Anna Piszczyk, Łódź 2016

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2016

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.07155.15.0.M

Ark. wyd. 21,5; ark. druk. 20,5

ISBN 978-83-8088-069-6

e-ISBN 978-83-8088-070-2

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Wstęp	13

Rozdział I

Podporządkowanie jako cecha stosunku pracy **17**

1. Pojęcie podporządkowania pracownika	17
2. Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy	25
3. Podporządkowanie jako kryterium delimitacji stosunku pracy i zatrudnienia niepracowniczego (cywilnoprawnego)	31
4. Źródła podporządkowania pracownika	43
5. Granice podporządkowania pracownika	68
5.1 Przepis prawa	68
5.2 Umowa o pracę	75
5.3 Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego	83
6. Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze	88

Rozdział II

Nietypowe umowne stosunki pracy **95**

1. Pojęcie i rodzaje nietypowych umownych stosunków pracy	95
1.1 Uwagi terminologiczne	95
1.2 Definicja typowego zatrudnienia	99
1.3 Desygnaty terminów używanych na określenie zatrudnienia odbiegającego od typowego	100

1.4	Wzajemne relacje między terminami używanymi na określenie zatrudnienia odbiegającego od typowego	105
2.	Nietypowe umowne stosunki pracy w świetle prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej	109
2.1	Nietypowe umowne stosunki pracy w świetle prawa międzynarodowego	112
2.2	Nietypowe umowne stosunki pracy w świetle prawa Unii Europejskiej	119
3.	Geneza nietypowych umownych stosunków pracy w Polsce – rozwój regulacji prawnych	133
3.1	Praca w niepełnym wymiarze czasu	133
3.2	Praca na podstawie umów terminowych	139
3.3	Praca tymczasowa	151
3.4	Telepraca	156
3.5	Praca kierownicza	161
3.6	Wolne zawody i twórczość pracownicza	167
4.	Zakres podporządkowania pracownika a kryteria wyodrębnienia nietypowych umownych stosunków pracy	176

Rozdział III

Odrębności podporządkowania pracownika tymczasowego 181

1.	Umowa między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem jako źródło podporządkowania pracownika tymczasowego	181
2.	Podporządkowanie pracownika tymczasowego agencji pracy tymczasowej	188
3.	Podporządkowanie pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi	195

Rozdział IV

Odrębności podporządkowania telepracownika 207

1.	Porozumienie i regulamin w sprawie warunków stosowania telepracy oraz odrębna umowa jako źródła podporządkowania telepracownika	207
2.	Podporządkowanie w zakresie rodzaju i sposobu wykonywania pracy	211
3.	Podporządkowanie w zakresie miejsca pracy	216
4.	Podporządkowanie w zakresie czasu pracy	220
5.	Kontrola telepracownika	222
5.1	Zasady ogólne	222
5.2	Dopuszczalność kontroli telepracowników wykonujących pracę w domu	225

Rozdział V**Odrębności podporządkowania pracowników wykonujących pracę kierowniczą 229**

1. Źródła podporządkowania pracowników wykonujących pracę kierowniczą 229
2. Specyfika zatrudnienia osób zajmujących stanowiska kierownicze 233
3. Podporządkowanie dyrektywne 240
4. Podporządkowanie organizacyjne 248
5. Wątpliwości dotyczące pracowniczego podporządkowania członka zarządu będącego jedynym wspólnikiem spółki kapitałowej 250

Rozdział VI**Odrębności podporządkowania pracownika wykonującego wolny zawód i pracownika twórcy 257**

1. Podporządkowanie pracownika wykonującego wolny zawód i pracownika twórcy w świetle reguł etycznych związanych z wykonywaną pracą 257
2. Podporządkowanie w zakresie rodzaju pracy 262
3. Podporządkowanie w zakresie sposobu wykonywania pracy 276
4. Podporządkowanie w zakresie miejsca pracy i czasu pracy 285

Uwagi końcowe 291

Bibliografia 299

Wykaz aktów prawnych 317

Wykaz orzeczeń 323

Wykaz skrótów

Akty prawne

- k.c. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, t.j.: Dz.U. 2014, poz. 121 ze zm.
- k.h. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. *Kodeks handlowy*, Dz.U., nr 57, poz. 502 ze zm.
- k.k. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny*, Dz.U., nr 88, poz. 553 ze zm.
- k.p. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*, t.j.: Dz.U. 2014, poz. 1502 ze zm.
- k.p.c. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. *Kodeks postępowania cywilnego*, t.j.: Dz.U. 2014, poz. 101 ze zm.
- k.s.h. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. *Kodeks spółek handlowych*, t.j.: Dz.U. 2013, poz. 1030 ze zm.
- pr.spółdz. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. *Prawo spółdzielcze*, t.j.: Dz.U. 2013, poz. 1443 ze zm.
- p.w.p. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. *Prawo własności przemysłowej*, t.j.: Dz.U. 2013, poz. 1410 ze zm.
- u.dz.l. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, t.j.: Dz.U. 2015, poz. 618 ze zm.
- u.p.a. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, t.j.: Dz.U. 2006, nr 90, poz. 631 ze zm.
- u.r.p. Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, t.j.: Dz.U. 2015, poz. 507 ze zm.
- u.z.l. Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry, t.j.: Dz.U. 2015, poz. 464 ze zm.
- u.z.p.p. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej, Dz.U. 2014, poz. 1435 ze zm.
- u.z.p.t. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U., nr 166, poz. 1608 ze zm.

Czasopisma, publikatory, zbiory orzecznictwa

- BAGE „Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts”
BGBl. „Bundesgesetzblatt”

ECR	„European Court Reports”
Dz.U.	„Dziennik Ustaw”
Dz.U. UE	„Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej”
M.P.	„Monitor Polski”
MP	„Monitor Prawniczy”
MPP	„Monitor Prawa Pracy”
NP	„Nowe Prawo”
OSA	„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych”
OSN	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego”
OSNAPiUS	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”
OSNC	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna”
OSNCP	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”
OSNP	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych”
OSP	„Orzecznictwo Sądów Polskich”
OSPiKA	„Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych”
OKT	„Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego”
OTK-A	„Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A”
PiP	„Państwo i Prawo”
PiZS	„Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
PPH	„Przegląd Prawa Handlowego”
RPEiS	„Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”
ZN UJ	„Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”

Inne

art.	artykuł
Abs.	Absatz
BAG	Bundesarbeitsgericht
CEEP	Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych
ETUC	Europejska Konfederacja Związków Zawodowych
EWG	Europejska Wspólnota Gospodarcza
IPiSS	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
KEL	Kodeks Etyki Lekarskiej
KERP	Kodeks Etyki Radcy Prawnego
Legalis	System Informacji Prawnej Legalis
LEX	System Informacji Prawnej LEX
LexPolonica	System Informacji Prawnej LexPolonica
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny

MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
S.A.	spółka akcyjna
SA	Sąd Apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
sp. z o.o.	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
t.j.	tekst jednolity
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UNICE	Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Praco- dawców
UEAPME	Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw
WE	Wspólnota Europejska
WSA	Wojewódzki Sąd Administracyjny
ze zm.	ze zmianami

Wstęp

Podporządkowanie pracownika stanowi jedną z cech odróżniających stosunek pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego. W doktrynie i orzecznictwie podporządkowanie jest postrzegane niejednokrotnie jako cecha podstawowa, bez której nie można mówić o istnieniu zatrudnienia pracowniczego. Jednocześnie zwraca się uwagę, że cecha ta ewoluuje i coraz bardziej oddala się od tradycyjnie rozumianej podległości pracownika podmiotowi zatrudniającemu. Niegdyś powszechna zależność pracownika fabrycznego od pracodawcy obecnie pozostała w niezmiennym zakresie aktualna wyłącznie odnośnie do zatrudnienia pracowników fizycznych i niektórych pracowników umysłowych wykonujących proste czynności. Najdalej idące odmienności podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy obserwuje się w nietypowych umownych stosunkach pracy, którym poświęcone jest opracowanie.

Podjęcie niniejszego tematu uzasadnione jest brakiem jego całościowej analizy przez przedstawicieli doktryny. W literaturze podnoszona była tematyka klasycznie postrzeganego podporządkowania pracownika oraz podporządkowania określonej (choć nie każdej) kategorii pracowników nietypowych. Dominują przy tym krótkie opracowania, poświęcone temu zagadnieniu monografie należą do rzadkości. Niniejsza publikacja ma za zadanie wzbogacenie dorobku doktryny w tym zakresie i poddanie go krytycznej analizie. Doniosłość znaczenia tematu jest tym większa, że podporządkowanie pracownika stanowi nie tylko jeden z elementów koniecznych stosunku pracy, ale także czynnik najistotniejszy, pozwalający przesądzić o tym, czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną. Istotne zatem jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, na czym podporządkowanie w nietypowych umownych stosunkach pracy polega, do jakich aspektów się sprowadza. Waga tego problemu jest tym większa, że praca nietypowa może być wykonywana także w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego, o czym w stosunku do niektórych form pracy nietypowej wprost przesądza ustawodawca.

Pisząc o podporządkowaniu pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy, należy ustosunkować się do samego pojęcia podporządkowania i nietypowego zatrudnienia. Nie są to bowiem pojęcia prawne, a ich znaczenie nie jest ustalone w sposób jednolity. Podporządkowanie pracownika może być ujmowane w sposób wąski i sprawdzane wyłącznie do podlegania poleceniom przełożonym albo w sposób szerszy – obejmując ponadto podleganie ustalonym przez pracodawcę regułom porządkowym, czynnościom kontrolnym pracodawcy, karom porządkowym oraz czynnościom dystrybutywnym. Może być uważane za odpowiednik uprawnień kierowniczych pracodawcy albo postrzegane w sposób węższy bądź szerszy. Analogiczne trudności wiążą się z pojęciem nietypowych umownych stosunków pracy. W prawie polskim brak jest definicji legalnej zatrudnienia typowego, a poszczególni przedstawiciele doktryny formułują definicje znacznie się od siebie różniące. Jedne traktują zatrudnienie typowe w sposób bardzo szeroki, inne przyjmują wąskie rozumienie tego terminu, przez co klasyczny stosunek pracy staje się już niemal przeszłością. Brak jest również jednolitej definicji nietypowego zatrudnienia czy nietypowych stosunków pracy, a jej wypracowanie komplikuje fakt niejednolitej terminologii używanej na określenie zatrudnienia nie noszącego cech zatrudnienia typowego. Prócz różnych pojęć zwracających uwagę na „nietypowość” pojawiają się wskazujące na „atypowość”, „nowość”, „elastyczność”, „szczegółność”, „specyficzność”, „niestandardowość” czy „niekonwencjonalność” tych form. Wpływ na postrzeganie owej nietypowości wywiera również zastosowane kryterium wyodrębnienia nietypowych umownych stosunków pracy.

Monografia składa się z sześciu rozdziałów. Zadaniem pierwszych dwóch jest przybliżenie najistotniejszych zagadnień związanych z podporządkowaniem pracownika oraz nietypowymi umownymi stosunkami pracy. Konstrukcja pierwszego rozdziału odchodzi od typowego rozpatrywania podporządkowania pod kątem jego poszczególnych rodzajów (co do sposobu wykonywania pracy, rodzaju pracy, czasu pracy, miejsca pracy), na rzecz bardziej oryginalnego spojrzenia na tę opisaną w doktrynie cechę stosunku pracy po to, aby mieć szanse pewnego nowatorstwa, nie zaś wyłącznie ograniczać się do aprobowania lub kontestowania dotychczas głoszonych stanowisk. W drugim rozdziale do nietypowych umownych stosunków pracy zaliczyłam pomijaną w doktrynie pracę kierowniczą¹,

1 Na nietypowość czy atypowość stosunku pracy członków zarządu spółek kapitałowych zwracano uwagę w doktrynie, choć jest to pogląd odosobniony – por. Z. Kubot, *Status pracowniczy członków zarządu spółek kapitałowych*, PiZS 3/1993, s. 38; T. Duraj, *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem – członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. – część II*, PiZS 12/2000, s. 17.

wolne zawody² i twórczość pracowniczą, co jest zabiegiem uzasadnionym z uwagi na temat niniejszej rozprawy. Poza obszarem zainteresowania znalazły się stosunki pracy między członkami rodziny. Trudno bowiem mówić w tym kontekście o odmiennym postrzeganiu pracowniczego podporządkowania. Kwestionowanie zatrudnienia pracowniczego osób bliskich opiera się nie na braku pracowniczego podporządkowania bądź odmiennej postaci tego podporządkowania, ale na kwalifikowaniu wykonywanej przez te osoby pracy jako spełniania obowiązków wynikających z przepisów prawa rodzinnego³. Wyłączeniu uległy też pozaumowne stosunki pracy, m.in. zatrudnienie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego czy dyrektora instytucji kultury. Rozdziały III–VI dotyczą odrębności podporządkowania w poszczególnych nietypowych umownych stosunkach pracy: pracy tymczasowej, telepracy, pracy kierowniczej oraz wolnych zawodach i twórczości pracowniczej. Rozważania dotyczące podporządkowania pracowników tymczasowych i telepracowników ograniczają się, co oczywiste, do wykonywania przez nich pracy na podstawie stosunku pracy. Dostrzegam możliwość pozostawiania tej kategorii osób świadczących pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym i niejednolite poglądy doktryny w tym zakresie⁴, jednakże z uwagi na ramy niniejszej pracy nie podejmuję tego zagadnienia. W zakresie pracy kierowniczej, wolnych zawodów i twórczości pracowniczej, z uwagi

-
- 2 Na zaliczenie stosunków radców prawnych do grupy nietypowych stosunków pracy z uwagi na różnicę w pozycji pracowniczego radcy prawnego od sytuacji prawnej pracownika zatrudnionego na podstawie klasycznego stosunku pracy zwracano uwagę w doktrynie, choć pogląd ten jest odosobniony – zob. H. Wierzińska, *Właściwości stosunku pracy radcy prawnego cz. II*, „Radca Prawny” 1/2003, s. 21.
 - 3 Odnośnie do dopuszczalności stosunku pracy między członkami rodziny zob. M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 60 i n.
 - 4 Według koncepcji głoszonej przez część przedstawicieli piśmiennictwa umowa cywilnoprawna może łączyć z agencją pracy tymczasowej wyłącznie osoby w wieku od 16 do 18 lat będące uczniami – por. D. Makowski, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PIZS 12/2003, s. 29; idem, *Prawne aspekty zatrudnienia tymczasowego*, [w:] *Być albo nie być czasownikiem*, red. M. Dobrowolska, Katowice 2007, s. 27–28; J. Strusińska-Żukowska, *Pracownicy tymczasowi – zasady zatrudniania*, „Prawo Pracy” 12/2003, s. 5; A. Garbacik, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, „Polityka Społeczna” 1/2004, s. 13. Zgodnie z przeciwnym poglądem, może być ona podstawą świadczenia pracy tymczasowej szerokiego grona wykonawców pracy, jeżeli nie wykazuje cech charakterystycznych dla stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. – por. M. Mrozowska, *Pracownicy tymczasowi – od zgłoszenia do zatrudnienia*, „Prawo Pracy” 7–8/2004, s. 16; F. Małysz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, *ibidem* 5/2007, s. 5; M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2010, s. 125.

na wielość stosunków, rozważania musiały zostać ograniczone do tych, które mają największe znaczenie w obrocie.

Celem niniejszego opracowania jest wykazanie, że podporządkowanie w wyróżnionych nietypowych umownych stosunkach pracy przejawia odrębności w odniesieniu do podporządkowania w zatrudnieniu typowym. Odrębności te są jednakże różnego rodzaju i o różnej doniosłości. W pracy tymczasowej i telepracy atypowość podporządkowania odnosi się do kwestii nie dotyczących jego istoty, lecz drugorzędnych i technicznych aspektów. W przypadku pracy kierowniczej oraz wolnych zawodów i twórczości pracowniczej ma miejsce znaczne ograniczenie albo nawet wyłączenie prawa wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy, co może powodować uzasadnione wątpliwości co do dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia tej kategorii osób świadczących pracę. Próżno także szukać cech wspólnych dotyczących odrębności pracowniczego podporządkowania w poszczególnych nietypowych umownych stosunkach pracy.

Poczynione rozważania zostały ograniczone w przeważającej mierze do regulacji prawa polskiego. Przepisy prawa międzynarodowego i europejskiego zostały przywołane przy okazji omawiania poszczególnych rodzajów nietypowych stosunków pracy, regulacje obowiązujące w systemach prawnych poszczególnych państw pojawiają się przy rozważaniach dotyczących delimitacji stosunku pracy i zatrudnienia cywilnoprawnego oraz pojęć używanych na określenie zatrudnienia odbiegającego od typowego. Zabieg ten jest celowy. Przyjęcie odmiennej koncepcji, mając na uwadze ograniczone ramy opracowania, groziłoby zbyt daleko idącą ogólnością rozważań. Opracowanie ma charakter interdyscyplinarny. Rozważania opierają się bowiem na przepisach prawa, orzecznictwie i poglądach doktryny nie tylko z zakresu prawa pracy, ale także prawa handlowego oraz cywilnego.

Niniejsza monografia stanowi nieznacznie zmienioną wersję rozprawy doktorskiej obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w czerwcu 2015 r. Jej powstanie zawdzięczam przede wszystkim mojemu Promotorowi – prof. zw. dr. hab. Zbigniewowi Góralowi, któremu pragnę złożyć gorące podziękowania za inspirację, stale okazywaną pomoc, czas i cierpliwość. Dziękuję również Recenzentom rozprawy doktorskiej: dr. hab. Leszkowi Mitrusowi, prof. UJ, oraz dr. hab. Mirosławowi Włodarczykowi, prof. UŁ, których cenne uwagi wpłynęły na ostateczny kształt monografii. Za życzliwość i wsparcie pragnę również podziękować Rodzicom i Przyjaciółom.

Rozdział I

Podporządkowanie jako cecha stosunku pracy

1. Pojęcie podporządkowania pracownika

Podporządkowanie pracownika nie jest pojęciem prawnym¹. Nie występuje ono bowiem ani w kodeksie pracy², ani w żadnym innym powszechnie obowiązującym akcie prawnym z zakresu prawa pracy³. Niemniej jednak wskazuje się, iż stanowi ono jedną z cech stosunku pracy⁴. W orzecznictwie i doktrynie podporządkowanie pracownika jest wprowadzane z przepisów art. 22 § 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p. Do nowelizacji kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r.⁵ podstawę tę stanowił także

- 1 Odmienne: B. Bury, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy*, PiP 9/2006, s. 59; eadem, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, PiZS 7/2005, s. 6.
- 2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, t.j.: Dz.U. 2014, poz. 1502 ze zm.
- 3 Na arenie międzynarodowej jedynym aktem ustawodawstwa pracy, który posługuje się *expressis verbis* terminem „podporządkowanie” jest Zalecenie nr 198 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące stosunku pracy z dnia 15 czerwca 2006 r. – więcej: T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 21–22. Zalecenia nie mają jednakże charakteru wiążącego.
- 4 W doktrynie podporządkowanie jest ujmowane także jako zasada prawa pracy (Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 59–60), instytucja prawna oraz cecha prawa pracy (R. Mroczkowski, *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976, s. 55 i n.), szczególna cecha stosunku pracy (T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. I, Katowice 1979, s. 237).
- 5 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. nr 24, poz. 110; w tym zakresie ustawa weszła w życie 2 czerwca 1996 r.

art. 12 k.p.⁶, zgodnie z którym pracownik był obowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki, przestrzegać dyscypliny pracy, dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę oraz dbać o dobro zakładu pracy i jego mienie.

Przepis art. 22 § 1 k.p. w pierwotnym brzmieniu wskazywał, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład pracy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nowelizacja z dnia 2 lutego 1996 r. zmieniła zawartą w nim definicję stosunku pracy poprzez wprowadzenie pojęcia pracodawcy zamiast zakładu pracy oraz uzupełniła ją o wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy⁷. Co istotne, nie można uznać, że podporządkowanie pracownika stało się cechą stosunku pracy dopiero od tej daty⁸. Funkcjonowało ono już na gruncie art. 441 kodeksu zobowiązań⁹. Kolejna zmiana przepisu art. 22 § 1 k.p., ustawą z dnia 26 lipca 2002 r.¹⁰, rozszerzyła tę definicję o wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dokonanej zmiany nie można jednakże interpretować w ten sposób, że pracodawca zyskał prawo swobodnego wyznaczania pracownikowi miejsca i czasu wykonywania pracy. Zgodnie z przepisem art. 29 § 1 k.p., miejsce pracy ustalają strony w umowie o pracę, a zatem jego jednostronne wyznaczenie naruszałoby istotę stosunku pracy mającego charakter zobowiązaniowy¹¹. Te same uwagi można odnieść również do czasu pracy. Kwestia granic uprawnień pracodawcy w zakresie jednostronnej zmiany miejsca i czasu pracy zostanie przedstawiona w podrozdziale piątym.

Przepis art. 100 § 1 k.p. w pierwotnym brzmieniu nakładał na pracownika obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania dyscypliny pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które

6 Uchwała SN z dnia 17 lipca 1975 r., I PZP 9/75, OSNC 1976, nr 3, poz. 45.

7 Kwestia relacji pojęć „podporządkowanie pracownika” i „kierownictwo pracodawcy” zostanie przedstawiona w podrozdziale drugim.

8 Postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 74; E. Sissle, *O istocie umowy o pracę*, Warszawa 1930, s. 63–64.

9 A. Drozd, *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Warszawa 26–29 maja 2011 r.*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 73. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. *Kodeks zobowiązań*, Dz.U., nr 82, poz. 598 ze zm.

10 Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U., nr 135, poz. 1146; w tym zakresie ustawa weszła w życie 29 listopada 2002 r.

11 G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX 2011.

dotyczą pracy. Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r.¹² skreślono obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy, a ponadto wyraźnie ograniczono obowiązek stosowania się do dotyczących pracy poleceń przełożonych tylko wówczas, gdy nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pojęcie podporządkowania pracownika ma szansę stać się pojęciem prawnym. Warto zauważyć, że definicja stosunku pracy opracowana w projekcie kodeksu pracy, przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy¹³, używa wprost pojęcia podporządkowania. Zgodnie z art. 44 § 1 tego projektu, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy podporządkowanej określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i jego ryzyko, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W doktrynie i orzecznictwie wyróżnia się różne rodzaje podporządkowania. Podstawowy to podział na podporządkowanie co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy¹⁴, podporządkowanie co do miejsca pracy¹⁵ i podporządkowanie co do czasu pracy¹⁶. Jako pewien aspekt podporządkowania traktowane jest także podleganie czynnościom kontrolnym pracodawcy¹⁷, obowiązek przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych (w szczególności regulaminu pracy)¹⁸, podleganie karom porządkowym¹⁹ oraz uprawnienie pracodawcy do oceniania pracy pracownika²⁰. Inny podział to wyodrębnianie podporządkowania służbowego oraz organizacyjnego²¹. W doktrynie pierwsze

12 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U., nr 24, poz. 110; w tym zakresie ustawa weszła w życie 2 czerwca 1996 r.

13 Powołana rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz.U., nr 139, poz. 1167 ze zm.

14 Wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138; wyrok SN z dnia 3 czerwca 1999 r., I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.

15 Wyrok SN z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 186; wyrok SN z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999, nr 8, poz. 282.

16 Wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNP 2000, nr 2, poz. 62; wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 18.

17 H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 25; idem, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 29 i n.

18 Wyrok SN z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 34.

19 *Ibidem*; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956.

20 T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 156.

21 Wyrok SN z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 294; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNP 1998, nr 20,

określane jest także mianem podporządkowania dyrektywnego (wewnętrznego), drugie – zewnętrznego²². W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, że podporządkowanie organizacyjne sprowadza się do obowiązku pozostawania w wyznaczonym czasie w dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy lub w innym miejscu wskazanym przez niego (art. 128 k.p.)²³, w innym orzeczeniu pod pojęciem tym upatruje wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie w ściśle określonym miejscu i czasie²⁴. Podporządkowanie wewnętrzne sprowadza się do obowiązku wykonywania poleceń przełożonych dotyczących pracy w granicach wskazanych w art. 100 § 1 k.p.²⁵ Kolejny zaproponowany w doktrynie podział sprowadza się do wyróżniania podporządkowania dyrektywnego, represyjnego oraz dystrybucyjnego²⁶. Pod pojęciem uprawnień dyrektywnych upatruje się prawa do wydawania nakazów i zakazów mających charakter wiążący dla podmiotu podporządkowanego²⁷. Podporządkowanie represyjne (dyscyplinarne) sprowadza się do kompetencji pracodawcy stosowania kar porządkowych, a dystrybucyjne – do możliwości stosowania nagród²⁸.

Nie wszyscy przedstawiciele doktryny wyróżniają w ramach podporządkowania pracownika podporządkowanie dystrybucyjne oraz represyjne i odpowiadające im w tym zakresie uprawnienia kierownicze pracodawcy. Zdaniem H. Lewandowskiego, uprawnienia będące źródłem korzyści pracownika, jak możliwość przyznania nagrody, podwyższenia wynagrodzenia, powierzenia pracownikowi dogodniejszego stanowiska etc., nie stanowią części składowej stosunku pracy²⁹. W podobnym duchu wypowiada się T. Liszcz, uznając, iż ten rodzaj podporządkowania został sztucznie, bez rzeczywistej potrzeby, wykreowany na podstawie art. 105 k.p.³⁰ Należy zgodzić się z B. Wagner, że wyodrębnienie podporządkowania dystrybucyjnego budzi zastrzeżenie z uwa-

poz. 595. W wyrokach tych SN nie definiuje jednakże, co należy rozumieć pod pojęciem każdego z wymienionych rodzajów podporządkowania.

22 T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 155.

23 Wyrok SN z dnia 7 listopada 2001 r., II UKN 567/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 341.

24 Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94.

25 U. Torbus, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 145.

26 Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 73; idem, *Podporządkowanie lekarza w państwowym zakładzie leczniczym*, RPEiS 4/1979, s. 15 i n. Podporządkowanie dyrektywne, dystrybucyjne i represyjne wyróżnia także SN w wyroku z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 68/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 726.

27 Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94.

28 J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 121 i 125.

29 H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 12.

30 T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 146.

gi na to, iż pracownik nie ma obowiązku przyjęcia przyznanej nagrody czy wyróżnienia, a za odmowę ich przyjęcia nie grozi mu żadna sankcja³¹. Pogląd, iż jednym z aspektów podporządkowania jest podleganie przez pracownika odpowiedzialności porządkowej, stoi w sprzeczności z przyjmowanym w doktrynie zobowiązaniowym charakterem tej odpowiedzialności³². Zdaniem Z. Górala, stosowanie kar porządkowych stanowi szczególne uprawnienie wierzyciela-pracodawcy związane z nienależytym wykonaniem zobowiązania pracowniczego. Za takim ujęciem odpowiedzialności porządkowej przemawia jego zdaniem: stosowanie kar w imieniu pracodawcy jako strony stosunku pracy (1), nakładanie kar za naruszenie obowiązków ujętych treścią stosunku pracy (2), utożsamianie naruszenia z nienależytym wykonaniem zobowiązania pracowniczego (3), cel kary porządkowej, którym jest doprowadzenie do przestrzegania przez pracowników porządku, będącego niezbędnym warunkiem pełnienia pracy³³. Odpowiedzialność porządkowa stanowi zatem instrument prawny umożliwiający pracodawcy realizację uprawnień kierowniczych³⁴. Podzielając powyższe poglądy, w dalszym toku wyводу kwestie związane z przyznawaniem nagród oraz odpowiedzialnością porządkową zostaną celowo pominięte.

W literaturze termin „podporządkowanie pracownika” występuje zarówno w szerszym ujęciu, jako stan organizacyjnej zależności pracownika od podmiotu zatrudniającego realizowany za pomocą różnych instrumentów prawnych, jak i w węższym znaczeniu – jako obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych³⁵.

Według R. Mroczkowskiego, autora jedynej monografii poświęconej tematyce podporządkowania pracownika, istotą podporządkowania jest poddanie osoby fizycznej woli zakładu pracy z upoważnienia i z mocy ustawy w zakresie przewidzianym normami prawnymi w celu realizacji stosunku pracy w aspektach czasu, miejsca, aktywności, rodzaju pracy i jej ilości. Jego zdaniem, podporządkowanie rozciąga się także na czas poprzedzający nawiązanie stosunku pracy (rokowania) oraz na czas po jego ustaniu (zakaz ujawniania osobom trzecim nabytych przez pracownika informacji)³⁶. Wyróżniając trzy fazy podporządkowania pracowniczego,

31 B. Wagner, [w:] *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 153.

32 T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 166

33 Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodziensis” 1987, Folia Iuridica 29, s. 128.

34 D. Klucz, *Kompetencje dyscyplinujące pracodawcy a ochrona jego interesów*, MPP 8/2005, s. 216; T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 166.

35 S. Piwnik, *Jeszcze o pojęciu podporządkowania w świetle polskiego prawa pracy*, NP 2/1980, s. 105.

36 R. Mroczkowski, *Instytucja podporządkowania pracownika...*, s. 66, 124 i 136.

tj. przed nawiązaniem, w czasie realizacji i po ustaniu stosunku pracy, uznaje, iż podporządkowanie pracownika wykracza poza istnienie stosunku pracy³⁷. Z poglądem tym trudno się zgodzić. Podporządkowanie stanowiące immanentną cechę stosunku pracy nie może bowiem istnieć poza jego ramami. Kandydat na pracownika nie może być zatem podporządkowany przyszłemu pracodawcy, podobnie jak były pracownik byłemu pracodawcy. Nie oznacza to jednak, że przed nawiązaniem stosunku pracy albo po jego ustaniu brak jest jakichkolwiek praw i obowiązków między stronami. Kandydat na pracownika może być chociażby zobowiązany do podania danych osobowych, o których mowa w art. 22¹ k.p., a były pracownik – do naprawienia wyrządzonej pracodawcy szkody. Nie świadczy to jednakże o występowaniu pracowniczego podporządkowania. Należy uznać, że podporządkowania nie kreuje także przedwstępna umowa o pracę, skoro nie kreuje ona stosunku pracy, a jedynie zobowiązanie stron do zawarcia w przyszłości umowy przyrzeczonej.

Można rozważyć, czy elementem podporządkowania pracownika w szerszym znaczeniu nie jest ograniczenie możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Ograniczenie takie może mieć swe źródło w ustawie³⁸, mając wówczas jako wynikające z normy *iuris cogentis* charakter obligatoryjny albo może być wprowadzone na zasadzie dobrowolności w drodze umowy stron. W tym drugim przypadku dopuszczalny zakres ograniczenia wyznaczają przepisy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Należy zauważyć, że ograniczenie możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia nie jest cechą immanentną każdego stosunku pracy i nie wpływa na kształt relacji między jego stronami w zakresie świadczenia umówionej pracy. Co do zasady ogranicza aktywność pracownika poza jego ramami, przez co należy przyjąć, że nie stanowi ono elementu podporządkowania pracownika pracodawcy³⁹. Obowiązek powstrzymania się od świadczenia dodatkowej pracy nie wynika z samego nawiązania stosunku pracy, ale z przepisu ustawy bądź odrębnej umowy czy też jednego z postanowień umowy o pracę mającego charakter klauzuli autonomicznej. Stanowi on zabezpieczenie potencjalnych interesów majątkowych pracodawcy, czasem interesów społeczeństwa bądź grupy zawodowej oraz dobrowolną rezygnację bądź ograniczenie uprawnień pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2004 r.⁴⁰ uznał, iż umowy o zakazie konkurencji nie można

37 *Ibidem*, s. 46.

38 Są one przewidziane w wielu pragmatykach służbowych.

39 Niekiedy tylko świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu może ograniczać uprawnienia kierownicze pracodawcy, mające swe źródło w przepisach kodeksu pracy – por. rozważania poczynione w podrozdziale piątym.

40 Wyrok SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03, OSNP 2005, nr 14, poz. 202.

zawrzeć ani przedłużyć w sposób dorozumiany. W doktrynie i orzecznictwie prezentowane jest jednakże również odmienne stanowisko, zgodnie z którym obowiązek powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej może być wyprowadzany z mającego ogólny charakter obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)⁴¹.

Wydaje się, że dbałość o dobro zakładu pracy nie może stanowić samodzielnego źródła obowiązku pracownika w sytuacji, gdy jest on regulowany innymi konkretnymi przepisami, a ustawodawca dodatkowo przewiduje, iż umowa o zakazie konkurencji wymaga dla swej skuteczności dochowania formy pisemnej pod rygorem nieważności (art. 101³ k.p.). Przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby akceptację dla formułowania obowiązków pracownika w oparciu o klauzule generalne, wbrew wyraźnemu przepisowi ustawy, co mogłoby prowadzić do sytuacji, gdy pracownik musiałby przestrzegać obowiązków, o istnieniu których by nie wiedział, a właściwie co do których byłby przekonany, że go nie obciążają. Niezawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie zwalniałoby bowiem pracownika z konieczności powstrzymania się od wykonywania pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego lub powstrzymania się od prowadzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej. Pracodawca, chcąc zabezpieczyć swoje interesy, zawsze może zawrzeć z pracownikiem taką umowę. Nie jest ona bowiem ograniczona, w odróżnieniu od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, do niektórych kategorii pracowników, a z jej zawarciem nie wiąże się obowiązek wypłacania pracownikowi jakiegokolwiek rekompensaty. Przyjęcie powyższego poglądu nie stanowi akceptacji niczym nieskrępowanej aktywności konkurencyjnej. Pracownik przykładowo nie może wykorzystać do własnych celów informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, prowadzona przez niego dodatkowa działalność nie może również wpływać na niewykonywanie zadań powierzonych mu przez pracodawcę.

Pracownik jest podporządkowany pracodawcy nie tylko w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, ale także w czasie wolnym od pracy (choć w mniejszym natężeniu). Chodzi tu o tego rodzaju ograni-

41 Z. Góral, *Komentarz do art. 100 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX 2012; wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219. Nieco odmiennie SN w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287, w którym uznał, iż nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Naruszenie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zachodzić będzie jedynie wyjątkowo w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy.

czenia, które są konieczne, by pracownik mógł następnie oddać się do dyspozycji pracodawcy w stanie umożliwiającym mu wykonywanie pracy, np. brak możliwości znacznego oddalenia się od miejsca wykonywania pracy czy brak możliwości spożywania substancji obniżających sprawność psychofizyczną⁴².

Pojęcie podporządkowania ewoluuje z uwagi na zmiany społeczno-gospodarcze, rozwój techniki, zmiany w zakresie organizacji pracy, teleinformatykę⁴³. W literaturze wskazuje się, że klasyczne rozumienie podporządkowania pracownika, jakie występowało w stosunkach pracy na przełomie XIX i XX w., pozostaje obecnie aktualne jedynie odnośnie do pracowników fabrycznych oraz szeregowych pracowników umysłowych⁴⁴, nie występuje natomiast w takiej formie odnośnie do pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowego czasu pracy⁴⁵, telepracowników⁴⁶, pracowników tymczasowych⁴⁷, przedstawicieli wolnych zawodów⁴⁸, osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych⁴⁹, osób wykonujących zawody twórcze⁵⁰. W modelu Taylorskim stanowiska pracy były podzielone na szereg prostych i dających się zmierzyć czynności, a pracownik zobowiązany był świadczyć pracę w określonym porządku i tempie pod kontrolą przełożonego⁵¹. Model ten był adekwatny do masowej produkcji z niezbyt wygórowanymi standardami jakości⁵². Obecnie podporządkowanie pracownika zostaje niejednokrotnie sprowadzone do wykonywania zadań wyznaczonych przez pracodawcę, który nie ingeruje w sposób ich wykonywania, czyli tzw. podporządkowania autonomicznego. Pracodawca określa zatem godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych za-

42 T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 152; eadem, *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 116.

43 Postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366.

44 T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 153.

45 *Ibidem*.

46 L. Mitrus, *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy...*, s. 161–174.

47 M. Pędziwiatr, *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy tymczasowej*, PiZS 5/2008, s. 15 i n.

48 Z. Góral, H. Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 12/1996, s. 24.

49 Postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366.

50 Wyrok SN z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139.

51 A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 149.

52 *Ibidem*.

dań pozostawiony jest pracownikowi⁵³. Zmianie ulega też przedmiot kontroli pracownika – ze sposobu wykonywania pracy na jej wyniki⁵⁴. Podporządkowanie autonomiczne sprowadza się zatem do jego aspektu organizacyjnego i represyjnego, przy ograniczeniu podporządkowania dyrektywnego, służbowego⁵⁵. Niekiedy przyjmuje się, że pracownicze podporządkowanie może przejawiać się w samej jedynie możliwości wydawania poleceń wykonawcy pracy przez podmiot zatrudniający⁵⁶. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy poszedł o krok dalej, upatrując podporządkowania w zależności wyłącznie ekonomicznej (gospodarczej) między podmiotem świadczącym pracę a podmiotem, na którego rzecz praca jest wykonywana⁵⁷. Pogląd ten jest jednakże odosobniony, w późniejszych bowiem orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż pracę świadczoną w ramach stosunku pracy charakteryzuje nie tylko podporządkowanie ekonomiczne, ale i organizacyjne⁵⁸. Celowość uznania zależności ekonomicznej za cechę identyfikującą stosunek pracy była również przedmiotem rozważań w doktrynie⁵⁹.

2. Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy

Określenie „kierownictwo pracodawcy” w przeciwieństwie do terminu „podporządkowanie pracownika” jest pojęciem prawnym, nie zaś wyłącznie wykształconym przez doktrynę i orzecznictwo. O kierownictwie stanowi bowiem art. 22 k.p., traktujący, iż przez nawiązanie

53 Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18; wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 209; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 67; postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366.

54 A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze...*, s. 149.

55 A. Korytowska, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga pamiątkowa w pięćdziesiątą rocznicę Śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 100–101.

56 Z. Hajn, *Glosa do wyroku SN z 16 grudnia 1998 r.*, II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177.

57 Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177.

58 Wyrok SN z dnia 7 listopada 2001 r., II UKN 567/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 341.

59 A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris 1994, s. 90 i 112, cyt. za: I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 4/2005, s. 8. Odnośnie do zależności ekonomicznej jako aspektu podporządkowania zob. także: T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 153.