

# O BOWIĄZEK WYKONYWANIA PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Agnieszka Zwolińska

---

---

---

# O BOWIĄZEK WYKONYWANIA PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Agnieszka Zwolińska

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**profinfo.pl**  
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Stan prawny na 31 grudnia 2021 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Kruś

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

**prawolubni**<sup>♥</sup>

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

Szanujemy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

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

ISBN 978-83-8286-003-0

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

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

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

### **Rozdział III**

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

### **Rozdział IV**

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

---

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

## WSTĘP

W 1986 r. została opublikowana praca Ulricha Becka pod tytułem *Spółeczeństwo ryzyka*<sup>1</sup>. Autor sformułował w niej tezę, że na przełomie XX i XXI wieku nastąpi przekształcenie klasycznego społeczeństwa industrialnego w społeczeństwo ryzyka. Wyrazem tego procesu miało być m.in. „zmiękczenie się i rwanie” pod wpływem aktualnych i przyszłych fal racjonalizacji systemu zatrudnienia. W klasycznym społeczeństwie industrialnym system zatrudnienia opiera się na standaryzacji, w szczególności w zakresie rodzaju podstawy zatrudnienia, miejsca pracy, czasu pracy. Dzięki tej standaryzacji możliwe jest wyraźne rozgraniczenie pracy od nie-pracy – przestrzennie, jak też czasowo<sup>2</sup>. Z kolei w społeczeństwie ryzyka granica pomiędzy pracą a nie-pracą staje się płynna<sup>3</sup>. Na pęknięcie klasycznego modelu prawa pracy, opartego na przeciwstawieniu pracy podporządkowanej pracy niezależnej oraz rozgraniczeniu fazy konceptualnej i wykonawczej procesu pracy, wskazali twórcy raportu *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie*, przygotowanego w 1998 r. pod kierownictwem A. Supiota<sup>4</sup>. Przewidywał je również w dalszej perspektywie A. Chobot w monografii *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieśla, Warszawa 2002.

<sup>2</sup> U. Beck, *Spółeczeństwo...*, s. 210.

<sup>3</sup> U. Beck, *Spółeczeństwo...*, s. 210.

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

<sup>5</sup> A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

Powyższe hipotezy wydają się mieć coraz więcej potwierdzeń również w polskiej rzeczywistości. Warto odnotować zjawisko przestrzennej decentralizacji procesu pracy oraz jego elektroniczną, stopniowe rozpowszechnianie się terminowych umów o pracę<sup>6</sup>, w mniejszym zakresie zatrudnienia, w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>7</sup>. Zjawiskom tym towarzyszą zmiany w prawie pracy, w szczególności rozszerzenie zakresu zastosowania zadaniowego czasu pracy<sup>8</sup>, uregulowanie instytucji telepracy<sup>9</sup>, wprowadzenie konstrukcji stosunku pracy pracownika tymczasowego<sup>10</sup>, a także kształtowanie się w judykaturze modelu tzw. pracowniczego podporządkowania autonomicznego<sup>11</sup>. W kontekście dokonujących się

---

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

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

<sup>8</sup> Zadaniowy czas pracy pierwotnie regulował art. 136 k.p., po nowelizacji ustawą z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) – art. 129<sup>8</sup> k.p. Zgodnie z art. 129<sup>8</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją czas pracy pracowników może być określony wymiarem zadań. Ustawą z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) złagodzone przesłanki zastosowania zadaniowego czasu pracy przez zastąpienie sformułowania „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją” wyrażeniem „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją”. W wyniku zmiany Kodeksu pracy nowelizacją z 14.11.2003 r. przesłanki zastosowania zadaniowego czasu pracy określono w art. 140 k.p. w ten sposób, że zadaniowy czas pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych „rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy”. Na rozszerzenie zakresu zastosowania zadaniowego czasu pracy miała również wpływ zmiana sposobu jego zastosowania. Zrezygnowano z rozwiązania, że zastosowanie tej formy organizacji czasu pracy powinno być przewidziane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo za zgodą pracownika w umowie o pracę. W wyniku nowelizacji z 14.11.2003 r. zadaniowy czas pracy wprowadza pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, przy czym zwrot „po porozumieniu z pracownikiem” rozumie się nie jako uzgodnienie, lecz konsultację – zob. wyrok SN z 5.02.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009/7–8, poz. 93.

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

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

<sup>11</sup> Zob. rozdział I, pkt 2.4.



zmian w literaturze przedmiotu wskazuje się na konieczność ustalenia, jaka praca stanowi przedmiot prawa pracy<sup>12</sup>. Z tej perspektywy celowe jest więc postawienie pytania o granice pracowniczego obowiązku wykonywania pracy.

Wobec ewolucji podporządkowania pracowniczego, z którą wiąże się rozluźnienie hierarchizacji, odpowiednio zwiększenie autonomii działania pracownika<sup>13</sup>, wątpliwe wydaje się sprowadzenie pracowniczego obowiązku pracy tylko do zachowania polegającego na faktycznym (efektywnym, rzeczywistym) wykonywaniu pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Niepewność towarzysząca funkcjonowaniu przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej, nowe sposoby komunikowania się na odległość, odpowiednio nowe rodzaje prac, dla których wykonywania obojętne jest miejsce pobytu pracownika, sprzyjają rozszerzeniu spektrum zachowań podejmowanych przez pracownika w celu realizacji ciężącego na nim obowiązku wykonywania pracy. W tym kontekście wydaje się wzrastać znaczenie stanów pośrednich pomiędzy faktycznie (efektywnie) wykonywaną pracą a odpoczynkiem, takich jak dyżurowanie czy pozostawanie w gotowości do podjęcia pracy. Kwalifikacja prawna tych zachowań jest problematyczna, co wyraźnie pokazuje analiza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości<sup>14</sup>. W konsekwencji aktualne staje się pytanie o granice pracowniczego obowiązku pracy.

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

---

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

<sup>13</sup> I. Boruta, *Transformacja...*, s. 3.

<sup>14</sup> Zob. rozdział II, pkt 3.

## Rozdział I

# PRACOWNICZY OBOWIĄZEK PRACY JAKO ELEMENT STOSUNKU PRACY

## 1. Uwagi wstępne

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

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

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

Uwzględniając powyższe, rozdział ten obejmuje kolejno:

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

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

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

## 2. Cechy pojęciowe (właściwe) stosunku pracy

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

Artykuł 22 § 1 k.p. nie wskazuje elementów przedmiotowo istotnych stosunku pracy<sup>1</sup>, ale cechy pojęciowe (właściwe) stosunku pracy<sup>2</sup>. Przepis ten określa wzór relacji odpowiadającej stosunkowi pracy. W konsekwencji pozwala na porównanie konkretnej relacji istniejącej pomiędzy zatrudniającym a zatrudnionym z ustawowo określonym wzorcem ze względu na stopień podobieństwa w zakresie cech pojęciowych stosunku pracy. W tym kontekście pojęcie stosunku pracy odpowiada konstrukcji pojęć

---

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

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

typologicznych, a cechy właściwe stosunku pracy – cechom określającym wzorzec, z którym porównuje się konkretny stosunek prawny i w stosunku do którego stwierdza się większe lub mniejsze podobieństwo<sup>3</sup>. W efekcie w celu odróżnienia stosunku pracy od niepracowniczych podstaw zatrudnienia stosuje się metodę typologiczną<sup>4</sup>. Oznacza to, że o zakwalifikowaniu konkretnego stosunku prawnego jako stosunku pracy co do zasady decyduje stopień natężenia cech właściwych stosunkowi pracy<sup>5</sup>. W tym miejscu warto jednak odnotować pogląd, zgodnie z którym metoda typologiczna jest coraz częściej uzupełniana metodą przyporządkowania poszczególnych kategorii osób wykonujących pracę jako pracowników<sup>6</sup>. Pogląd ten wydaje się mieć swoje uzasadnienie we wskazaniu przez ustawodawcę na możliwość pracowniczego zatrudniania osób zarządzających zakładem pracy<sup>7</sup>, osób zatrudnianych w celu wykonywania

---

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

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

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

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

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

pracy tymczasowej czy telepracowników<sup>8</sup>, pomimo że w wymienionych przypadkach warunki zatrudnienia nie odpowiadają wszystkim cechom właściwym dla stosunku pracy. Choć jednocześnie należy zauważyć te wypowiedzi judykatury, które wskazują nie tyle na metodę przyporządkowania ustawowego, ile na ewolucję podporządkowania pracownika pracodawcy w miarę rozwoju stosunków społecznych przejawiającą się w nowym (w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracownika) podporządkowaniu autonomicznym (sytuacja pracownika wykonującego zawód twórczy, zajmującego kierownicze stanowisko u pracodawcy, zarządzającego zakładem pracy lub jego częścią, zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy, pracownika mobilnego, telepracownika)<sup>9</sup>.

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

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

Należy zaznaczyć, że zakres zastosowania art. 22 § 1 k.p. dotyczy stosunku pracy i nie zależy od podstawy prawnej jego nawiązania. Obejmuje zatem również stosunek pracy z mianowania, pomimo że jest on nasycony w mniejszym lub większym stopniu elementami publicznoprawnymi<sup>10</sup>.

---

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

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

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

Założenie, że art. 22 § 1 k.p. określa cechy właściwe stosunku pracy, należy uzupełnić o sygnalizowany w literaturze problem relacji pomiędzy wzorcem stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 k.p. (tzw. tradycyjnym modelem stosunku pracy) a stosunkiem pracy tymczasowej<sup>11</sup>. Wskazuje się, słusznie, że ze względu na cechy konstrukcyjne stosunku pracy tymczasowej nie jest właściwie możliwy poprawny i adekwatny opis stosunku pracy tymczasowej jedynie na podstawie art. 22 § 1 k.p.<sup>12</sup> Prowadzi to z kolei do wniosku, że stosunek pracy tymczasowej jest odmianą stosunku pracy oraz – w konsekwencji – że stosunek pracy nie jest konstrukcją normatywną jednolitą<sup>13</sup>. Zasygnalizowane wątpliwości co do jednolitości konstrukcji normatywnej stosunku pracy uzasadniają spojrzenie na cechy pracowniczego obowiązku pracy szerszej niż tylko przez pryzmat tradycyjnego modelu stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p.

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

---

<sup>11</sup> J. Stelina, *Tradycyjna...*, pkt 2–5.

<sup>12</sup> J. Stelina, *Tradycyjna...*, pkt 3.

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

Zaprezentowana w książce koncepcja pracowniczego obowiązku pracy uwzględnia specyfikę stosunku pracy, w szczególności trwałość i osobisty charakter zobowiązania pracownika oraz ochronną funkcję prawa pracy.

Głównym celem autorki jest odpowiedź na pytania:

- jakiego rodzaju zachowania pracownika stanowią pracę;
- czy obowiązek pracy zostaje spełniony w danym momencie trwania stosunku pracy przez pozostawianie pracownika w gotowości do wykonywania pracy.

Odpowiedź na te pytania stanowi punkt odniesienia dla przeprowadzonej w książce analizy charakteru prawnego świadczeń wypłacanych pracownikowi za pozostawianie w gotowości do wykonywania pracy czy za okres przestoju.

Obecna sytuacja motywuje do poszukiwania odpowiedzi na pytania dotyczące kwalifikacji prawnej stanów pośrednich, które nie są faktycznym wykonywaniem pracy, ale również, ze względu na stopień ograniczenia swobody pracownika dysponowania jego osobą, nie są czasem wolnym od pracy. Za punkt wyjścia dla analizy treści obowiązku pracy przyjęto prawną definicję czasu pracy. Pojęcie to zostało poddane szczegółowej analizie przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Omawiane zagadnienia są kluczowe dla formułowania roszczeń procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy i w bieżącej pomocy prawnej z zakresu prawa pracy świadczonej pracodawcom, w tym przedsiębiorcom – publikacja zainteresuje prawników praktyków (adwokaci, radcowie prawni, sędziowie). Będzie cenną lekturą także dla pracowników naukowych oraz dla pracowników działów kadr i zasobów ludzkich.

**Agnieszka Zwolińska** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; asystent specjalista ds. orzecznictwa w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego; radca prawny; szkoleniowiec, trener zwycięskich drużyn studenckich biorących udział w międzynarodowych konkursach typu *moot court* poświęconych tematyce europejskiego prawa pracy.



9788382860030 W01P01

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-8286-003-0



9 788382 860030

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca

