

Rozdział III.

Pojęcie, podmioty i forma umowy o pracę

1. Charakter prawny umowy o pracę na tle innych podstaw stosunku pracy

1.1. Typologia stosunków pracy

Najczęściej praktykowaną podstawą świadczenia pracy w ramach stosunku pracy jest umowa o pracę. Już samo to stwierdzenie dowodzi, iż stosunek pracy to odrębne pojęcie od umowy o pracę i zamienne stosowanie obu pojęć w sposób swobodny jest niepożądaną, aczkolwiek dość powszechną praktyką. Podkreśla to wprost Krzysztof Kolasiński, który stwierdza, iż umowa o pracę jest jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, co czyni go tym samym określeniem szerszym od umowy¹⁵². Różnicę obu pojęć skwapliwie wyjaśnia T. Liszcz, rozumiejąc pod pojęciem umowy o pracę czynność prawną, a dokładniej zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy, a pojęcie stosunku pracy utożsamia z więzią prawną o charakterze zobowiązaniowym, która łączy strony na skutek dokonania tej czynności¹⁵³.

Tak, jak już wspomniano umowa o pracę jest jedną z najbardziej rozpowszechnionych form nawiązania stosunku pracy, co oznacza zarazem, że pozostałe podstawy kreujące stosunek pracy znajdują zastosowanie rzadziej, a więc tylko w zakresie dopuszczonym odrębnymi przepisami prawa. Ustawodawca nie dokonuje wprost klasyfikacji stosunków pracy, a jedynie w przepisach rozdziału 3 Kodeksu pracy, a w istocie w samym już jego tytule, wylicza wyczerpująco rodzaje stosunków objętych regulacją kodeksową. Najbardziej rozpowszechniony w literaturze podział stosunku pracy opiera się na kryterium podstawy jego nawiązania i zakłada rozróżnienie umownego i pozaumownego stosunku pracy¹⁵⁴.

Umowne stosunki pracy obejmują umowę o pracę i spółdzielczą umowę o pracę, natomiast do pozaumownych stosunków zalicza się pozostałe podstawy jego zawarcia, tj.: powołanie, wybór i mianowanie. Należy przy tym zaznaczyć, że nie zawsze w prawie pracy było oczywiste, iż poza umową o pracę mogą być inne podstawy kreujące stosunek pracy. Przekonanie o tym w nauce prawa pracy i orzecznictwie zrodziło się w zasadzie dopiero w latach 50. minionego wieku¹⁵⁵. W odniesieniu do pozaumownych stosunków pracy, poza powołaniem, któremu poświęcono w Kodeksie pracy nieco więcej miejsca (**art. 68–72 KP**),

ART. 68–72 KP

¹⁵² Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 157.

¹⁵³ Liszcz T., *Prawo pracy...*, s. 98.

¹⁵⁴ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy...*, s. 149.

¹⁵⁵ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy...*, s. 274.

pozostałe z nich opierają się na skąpej regulacji, w której ustawodawca odsyła do odrębnych przepisów.

Stosunki pozaumowne, jak sama nazwa wskazuje, nie stanowią formalnie czynności dwustronnej, jaką jest umowa o pracę. Nawiązują się one wskutek jednostronnego aktu powołania, mianowania lub wyboru, co nie przekreśla wszakże ich zobowiązaniowego charakteru ani też nie wyłącza spod dyspozycji **art. 11 KP**. W orzecznictwie i literaturze prawa pracy przyjmuje się bowiem, że poza jednostronnym aktem woli powołania, wyboru czy mianowania, po drugiej stronie, tj. po stronie pracownika musi być wola przyjęcia danego stanowiska lub funkcji, przy czym nie jest istotne, czy ma ona charakter uprzedni (zgoda na kandydowanie) czy następczy (zgoda na przyjęcie stanowiska). Formułuje się przy tym jednoznacznie tezę, że o skuteczności stosunku pozaumownego decyduje wola podmiotu działającego za pracodawcę i oświadczenie przyszłego pracownika¹⁵⁶.

ART. 11 KP

Nie sposób nie wspomnieć o jeszcze jednym charakterystycznym elemencie stosunków pozaumownych, który dotyczy skutków prawnych, jakie one wywołują. W nauce prawa pracy element ten objaśnia się jako podwójne skutki prawne, które dotyczą dwóch sfer, tj. organizacyjno-prawnej i prawa pracy. W tej pierwszej, następuje obsadzenie danego stanowiska, a w drugiej dochodzi do powstania zobowiązaniowego stosunku pracy i uzyskania przez osobę obejmującą dane stanowisko statusu pracowniczego¹⁵⁷. W ramach pozaumownych stosunków pracy można również odnotować różne koncepcje ich systematyzacji. Najczęściej stosowane rozróżnienie tych stosunków czerpie swe źródło w przepisach Kodeksu pracy, wymieniając stosunki z powołania (**art. 68–72 KP**), wyboru (**art. 73–75 KP**) i mianowania (**art. 76 KP**).

ART. 68–72 KP

ART. 73–75 KP

ART. 76 KP

W literaturze znany jest także podział stosunków pracy z zastosowaniem kryterium formy własności, z którego wynika rozróżnienie pracowniczego stosunku pracy i spółdzielczego stosunku pracy¹⁵⁸. W tym drugim przypadku, chodzi o stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązany w drodze spółdzielczej umowy o pracę, o której mowa w **art. 77 KP**. Kodeks pracy tylko szczątkowo normuje tę umowę, a jej pełniejsza regulacja znajduje się w przepisach Prawa spółdzielczego¹⁵⁹.

ART. 77 KP

Niektórzy autorzy zwracają jednak uwagę na niedoskonałość tego podziału, który sugeruje wyłączenie spółdzielczej umowy o pracę spod pojęcia stosunków pracowniczych. Toteż proponują w jego miejsce podział na samodzielne i niesamodzielne stosunki pracy¹⁶⁰. Nie budzi wątpliwości, że spółdzielczy stosunek pracy jest

¹⁵⁶ Wyrok SN z 13.10.1999 r. (I PKN 297/99), OSNP 2001, nr 4, poz. 115 za B. M. Ćwiertniak [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy* ..., s. 276.

¹⁵⁷ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy*..., s. 276–277.

¹⁵⁸ Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004, s. 84.

¹⁵⁹ Ustawa z dnia 16.09.1982 r. Prawo spółdzielcze, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285.

¹⁶⁰ Ćwiertniak B. M. [w:] K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy* ..., s. 149.

dla których zasada wolności umów wyrażona w **art. 353¹ KC** ze względu na przedmiot tych stosunków prawnych nie działa, np. w stosunkach spadkowych lub rodzinnych albo jest w pewnym zakresie ograniczona¹⁶⁷.

ART. 353¹ KC

Powszechnie uznaje się, że umowa o pracę nie tylko wypełnia konkretną treścią nawiązywaną pomiędzy stronami więź prawną, ale także najpełniej podkreśla swobodę stron w stosunkach pracy. Nie ulega wątpliwości, że skoro umowa o pracę jest podstawą nawiązania stosunku pracy, to niejako „dziedziczy” po nim wszystkie przypisywane mu podstawowe cechy omówione w poprzednim rozdziale¹⁶⁸.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością, będącą rezultatem zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy, którzy z punktu widzenia prawnego są względem siebie niezależni¹⁶⁹. Wynika to z treści **art. 22 § 1** i **art. 11 KP**. Ten drugi przepis stanowi, że „nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”. Toteż w literaturze najczęściej umowę o pracę definiuje się na podstawie przywołanych wyżej przepisów i na podobieństwo tworzonych definicji pojęcia stosunku pracy.

ART. 22 § 1 KP

ART. 11 KP

L. Florek pojęcie umowy o pracę postrzega w dwojakim ujęciu. Pierwsze z tych ujęć – szersze – zbliża umowę o pracę do umów rozumianych przez prawo cywilne jako wszelkie dwustronne działania zmierzające do uzyskania określonego skutku prawnego. Natomiast ujęcie węższe oznacza akt prawny kreujący stosunek pracy z określeniem jego stron i podstawowej treści tego stosunku¹⁷⁰. Niekiedy umowę o pracę uznaje się za „porozumienie” w zakresie wzajemnych zobowiązań pracownika i pracodawcy¹⁷¹.

W zasadzie pierwszym krokiem do zawarcia umowy o pracę winny być pertraktacje w kwestii uzgodnienia przyszłych warunków zatrudnienia. Kodeks pracy nie normuje tych kwestii, a to oznacza, że za pośrednictwem **art. 300 KP** zastosowanie znajdują w tym zakresie przepisy Kodeksu cywilnego. T. Liszcz wymienia dwie formy zawierania umowy o pracę, notabene znane doskonale na gruncie prawa cywilnego, tj.: przez złożenie oferty i jej przyjęcie (**art. 66–71 KC**) oraz w drodze negocjacji (**art. 72 KC**)¹⁷².

ART. 300 KP

ART. 66–71 KC

ART. 72 KC

¹⁶⁷ Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E., *Zobowiązania...*, s. 123–124.

¹⁶⁸ Szerzej na ten temat: Chobot A., Kijowski A., *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy*, RPEiS 1988/4 oraz *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy. Charakterystyka i próba wykładni*, Studia i materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych 1974, nr 7, poz. 118.

¹⁶⁹ Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 41.

¹⁷⁰ Florek L., *Ustawa i umowa...*, s. 29–30 za J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia...*, s. 41–42.

¹⁷¹ Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia...*, s. 157.

¹⁷² Liszcz T., *Prawo pracy...*, s. 134.