

Michał Pawłucki¹

Kierownictwo pracodawcy – cecha konstrukcyjna stosunku pracy dezorganizująca system form zatrudnienia

Streszczenie:

Kierownictwo pracodawcy określane jest jako najważniejsza cecha przesądzająca o prawnopracowniczym charakterze umowy, w ramach której świadczona jest praca. Doktryna do elementów wskazujących na istnienie kierownictwa pracodawcy zalicza m.in. pracowniczy obowiązek przestrzegania poleceń związanych z pracą, zobowiązanie do przestrzegania wyznaczonych warunków pracy, takich jak czas, miejsce i sposób jej wykonywania, nadzór przełożonego nad wykonywaniem pracy, rozdzielanie wynagrodzenia czy świadczeń socjalnych między pracowników. SN stwierdził natomiast, iż o kierownictwie pracodawcy można mówić już wtedy, gdy pracownikowi są wskazywane jedynie określone zadania (koncepcja tzw. podporządkowania autonomicznego).

Zmiany form zatrudnienia polegające na coraz większym usamodzielnianiu się pracowników, związane m.in. z ewolucją potrzeb konsumentów, z postępowaniem technologicznym czy z rosnącą liczbą osób dobrze wykształconych, sprawiają, że kierownictwo pracodawcy często nie stanowi już cechy, która skutecznie wyróżnia stosunek pracy. Przeciwnie, granica między stosunkiem pracy a zatrudnieniem cywilnoprawnymi okazuje się być bardzo płynna i niejasna. Kluczowe dla metody typologicznej kierownictwo pracodawcy, w jego dzisiejszym ujęciu, nie uzasadnia przyznawania szczególnych uprawnień gwarantowanych przez prawo pracy jedynie zatrudnionym na podstawie umów o pracę; sytuacja faktyczna innych zatrudnionych często nie odbiega bowiem w istotny sposób od warunków podporządkowania istniejących w stosunkach pracy. Wśród koncepcji, które mogą zaradzić tej sytuacji, wskazać można postulat szczegółowego zdefiniowania kierownictwa w ustawie.

Słowa kluczowe: kierownictwo pracodawcy, podporządkowanie pracownika, system form zatrudnienia

¹ Autor jest doktorantem w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ.

1. Wstęp

Stosunku pracy od innych więzi prawnych, na podstawie których możliwe jest zatrudnienie, nie odróżniają ostro sformułowane i łatwe do wykazania w określonych stanach faktycznych kryteria ustawowe. Kwalifikacja prawna umów dających byt różnym stosunkom zatrudnienia dokonywana jest metodą typologiczną – poprzez wskazanie cech przeważających². Niejasności dotyczące treści tych kryteriów stają się często polem nadużyć. Umowy o pracę bardzo często próbuje się zastępować umowami o świadczenie usług, do których odpowiednie zastosowanie mają przepisy o zleceniu, umowami o dzieło czy też umowami zawieranymi między kontrahentami, z których jeden jest tylko pozornym przedsiębiorcą, zmuszonym do samozatrudnienia przez pracodawcę. Te rozwiązania umożliwiają usługobiorcom czy kontrahentom osób, które pod presją zarejestrowały własną działalność gospodarczą, zaoszczędzenie na wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, a przede wszystkim uniknięcie ograniczeń wynikających z uprawnień, jakie pracownikom zapewnia umowa o pracę. U podstaw tego typu nadużyć, w kontekście prawnym, leży fakt, iż normy konstytuujące różne (prawnopracownicze i cywilnoprawne) formy zatrudnienia mają nieprecyzyjne hipotezy, w praktyce nakładające się na siebie zakresowo. Zarówno zatrudnieni, jak i zatrudniający, chcąc określić rzeczywisty charakter prawny podstawy zatrudnienia, muszą odnieść się do takich pojęć jak „świadczenie usług nieuregulowanych innymi przepisami” (art. 750 k.c.), „dzieło” (art. 627 k.c.) czy wreszcie „praca określonego rodzaju” wykonywana na warunkach sformułowanych w art. 22 k.p. Wskazane jest, by cechy wyróżniające umowę o pracę były skonstruowane w sposób pozwalający osobom zatrudnionym i zatrudniającym bez większych trudności samodzielnie określić charakter więzi prawnej, której są stronami. Tymczasem elementy obecnie wyszczególniane w polskim prawie pracy, których wystąpienie ma przesądzać o istnieniu więzi prawnopracowniczej – wraz z postępowaniem zmian społeczno-gospodarczych wpływających na rynek pracy – coraz gorzej pełnią swoją charakteryzującą rolę. Wśród atrybutów stosunku pracy k.p. wyróżnia dobrowolność wykonywania pracy (art. 11 k.p.), kierownictwo pracodawcy, wyznaczanie miejsca i czasu pracy przez pracodawcę, odpłatność pracy (art. 22 § 1 k.p.) i zasadę ponoszenia ryzyka związanego z pracą przez zatrudniającego (m.in. art. 81, 92 i 120 k.p.), z której to zasady wynika z kolei obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika³. Cechą, której wystąpienie – bądź niewystąpienie – ma podstawowe znaczenie dla kwalifikacji prawnej umowy, na podstawie której świadczy się pracę, jest kierownictwo pracodawcy. SN określał kierownictwo jako element konstrukcyjny stosunku pracy⁴, którego nieistnienie przesądza o tym, że zawartej umowy nie można uznać za umowę o pracę⁵. Granice tego, co wchodzi w zakres kierownictwa pracodawcy odmiennego od zakresu np. zależności zleceniobiorcy od zleceniodawcy, są jednak zupełnie niejasne. Funkcjonowanie kryterium kierownictwa w obecnym jego kształ-

² Zob. wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., III PK 63/04.

³ Tak A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 27.

⁴ W wyrokach z 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07 i z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, LEX nr 177165.

⁵ W wyroku z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00.

cie wpływa istotnie na dezorganizację systemu więzi prawnych, w ramach których świadczona jest praca. Wskutek zmian społeczno-gospodarczych, prowadzących do wyłaniania się nowych form świadczenia pracy (pracowniczej oraz niepracowniczej), kierownictwo pracodawcy zatraciło swą siłę odróżniającą. W istotnym stopniu pogłębia to sytuację, w której pracownik nie jest w stanie stwierdzić, czy określone warunki, w jakich podejmuje zatrudnienie, zapewnią mu standardy ochronne umowy o pracę. Powszechnym jest już w społeczeństwie przeświadczenie, iż rodzaj zawieranej umowy zależy jedynie od hojności i przychylności pracodawcy.

2. Ustawowe uregulowanie kierownictwa pracodawcy i uzasadnienie regulacji

Włączenie *explicite* kierownictwa pracodawcy do treści definicji stosunku pracy z art. 22 k.p. nastąpiło dopiero na mocy art. 1 pkt 22 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw z dnia 2 lutego 1996 r.⁶ Kierownictwo zostało wówczas uregulowane jako cecha definicyjna i przez to wyróżniająca relację prawnopracowniczą. Przed tą zmianą k.p. mówił jedynie o obowiązującej w procesie pracy zasadzie jednoosobowego kierownictwa. Kierownik zakładu pracy (po noweli z 1996 r. nazwany „pracodawcą”) reprezentował zakład wobec pracowników i działał w jego imieniu (art. 4), dokonywał czynności prawnych w zakresie stosunku pracy (art. 23 § 1) czy ponosił odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy (art. 234 § 1). Doktryna wyróżniała wówczas „podporządkowanie pracownicze” wobec pracodawcy-kierownika jako pozakodeksową zasadę prawa pracy⁷; posługiwano się również pojęciem „uprawnień kierowniczych” po stronie zatrudniającego.

Należy tu zasygnalizować, że relacja wprowadzonego ustawą zmieniającą z 1996 r. pojęcia kierownictwa pracodawcy oraz niebędącego terminem języka prawnego pojęcia „podporządkowania pracowniczego” jest kontrowersyjna w nauce prawa pracy⁸. T. Liszcz zwraca uwagę, iż większość przedstawicieli doktryny traktuje podporządkowanie pracownicze jako „lustrzane odbicie” kierownictwa pracodawcy, czego konsekwencją jest przyjęcie, iż terminy te mają wspólny zakres znaczeniowy. Sama autorka jednak uważa, że pojęcie podporządkowania jest szersze i obejmuje różne inne formy zależności od pracodawcy, wynikające z pozostawania w jego dyspozycji. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza zaś, że w czasie pracy pracownik nie decyduje samodzielnie o miejscu swojego pobytu i o sposobie wykorzystania czasu pracy, a pozostaje pod władztwem pracodawcy i w uzależnieniu ekonomicznym⁹.

Pochylając się nad uzasadnieniem dla kierowniczej roli pracodawcy, można zauważyć, iż konieczność zaistnienia tego typu uprawnień w sferze jednego z podmiotów stosunku pracy jest intuicyjna. Kierownictwa wymaga porządek i efektywność

⁶ Dz.U. z 1996, Nr 24, poz. 110.

⁷ Tak M.M. Gersdorf [w:] M.M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, dostęp el. – SIP LEX, pkt 6 komentarza do art. 22.

⁸ *Ibidem*.

⁹ T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł.M. Pisarczyk, Warszawa 2011, dostęp el. – SIP LEX.

świadczenia pracy, z czym wiąże się m.in. właściwa organizacja podziału zadań między pracujących. Pracodawca najczęściej w toku pracy musi określać niektóre czynności i precyzować kierunki działań, domagając się także odpowiedniej ich jakości i staranności, by uzyskać świadczenie stanowiące pożądany ekwiwalent wypłacanej pensji. Pracodawca niejednokrotnie jest też po prostu osobą bardziej świadomą mechanizmów rynkowych, co dodatkowo uzasadnia jego uprawnienie do wydawania poleceń i kierowania rozwojem przedsiębiorstwa. Konsekwencją kierowniczej roli pracodawcy jest zaś m.in. to, iż pracodawca jest obciążony ryzykiem związanym z pracą – odpowiada za niezawinione wyrządzenie przez pracownika szkody osobom trzecim w związku z pracą (ryzyko osobowe) i bezpośrednio ponosi skutki nieosiągnięcia celów ekonomicznych zakładu pracy (ryzyko gospodarcze).

Dogłębna analiza kierownictwa pracodawcy jako cechy stosunku pracy pozwala dostrzec, iż właściwość ta swój sens i pierwotne umocowanie ma w instytucji zespołu współpracowników rozumianym w kategorii wspólnoty. Odnoszę się tu do poglądów A. Sobczyka, który stwierdza: „wyrażony w art. 82 Konstytucji RP obywatelski obowiązek «troski o dobro wspólne» (...) jest prawną emanacją wspólnotowego postrzegania relacji społecznych. (...) W relacjach społecznych nie ma miejsca na absolutny indywidualizm. Ostatecznie żyjemy we współzależności od innych, dzieląc z nimi wspólnotę losów i wartości”¹⁰. Traktowanie członków zakładu pracy jako wspólnoty, którą łączy cel oraz środowisko pracy, pozwala uzyskać optykę ukazującą podstawową legitymację dla kierowniczej roli pracodawcy. Środowisko zakładu pracy łączy ludzi mających powiązane cele gospodarcze, dzielących skutki swoich dobrych i złych decyzji zawodowych. Można przy tym powiedzieć, że jedną z cech człowieka, jako istoty społecznej, jest tworzenie określonego systemu działania prowadzącego do efektywnej realizacji wspólnych przedsięwzięć. Konsekwencją tej ludzkiej właściwości jest przydawanie specjalnej roli – zadań i odpowiedzialności – jednostce mającej niezbędne predyspozycje do kierowania działaniami współpracowników. Kierownictwo pracodawcy w jego właściwym sensie, opartym przede wszystkim na rozumieniu godności pracownika i pracodawcy (art. 30 Konstytucji RP), jako stron wchodzących w relacje podmiotowe, nie jest formą uprzedmiotowienia i wykorzystywania pracownika przez właściciela kapitału, a warunkiem współpracy zespołu. „(...) działalność gospodarcza prowadzona jest przez pracodawców i pracowników łącznie, tyle że z nierównym rozkładem uprawnień. (...) inaczej rzecz ujmując, praca pracownika jest niczym innym, jak współuczestniczeniem w procesie gospodarowania”¹¹.

3. Treść uprawnień kierowniczych

„Podmiot zatrudniający, działając osobiście lub poprzez kierownika czy kierowników pracy, wyznacza pracownikowi zadania oraz określa sposób, miejsce i czas ich wykonywania. Uprawnienia te (...) stanowią – jak wiadomo – szczególną właściwość stosunku pracy, rozstrzygającą o jego odrębności od cywilnoprawnych stosunków

¹⁰ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 74-76.

¹¹ *Ibidem*, s. 120.

zobowiązaniowych” – pisze H. Lewandowski¹². Autor ten do uprawnień kierowniczych zalicza prawo określania konkretnych zadań pracownika, prawo wyboru środków oraz metod wykonywania przez niego wyznaczonych zadań, możliwość określania miejsca pracy, rozkładu czasu pracy, ustalanie planu urlopów (a także uprawnienie do zmiany terminu urlopu czy do odwołania pracownika z urlopu już odbywanego), decydowanie o podziale pracowników na zespoły robocze i o zasadach współdziałania zespołów. Uprawnienia kierownicze w ścisłym sensie obejmują także określanie zasad porządku wewnętrznego w zakładzie pracy, przez co rozumieć należy m.in. sprawy związane z kontrolą obecności pracowników, z zachowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z korzystaniem z narzędzi przy pracy¹³. W skład uprawnień do konkretyzowania obowiązków pracownika H. Lewandowski włącza uprawnienie do kontrolowania i nadzorowania pracy zatrudnionego¹⁴.

T. Zieliński, jako pogląd powszechnie prezentowany w literaturze prawa pracy, przedstawia rozumienie kierownictwa pracodawcy jako prawa podmiotu zatrudniającego do wydawania wiążących poleceń pracownikom. W szerszym znaczeniu, uprawnienia kierownicze obejmują też wpływanie na postawę pracowników poprzez system nagród i kar porządkowych, a także poprzez ustanawianie regulaminu pracy¹⁵.

W. Piotrowski, opisując stosowanie się do poleceń przełożonych jako jeden z obowiązków pracowniczych, zwraca uwagę na to, iż nie istnieje uzasadniony obowiązek ogólnego posłuszeństwa pracownika pracodawcy¹⁶. Tym niemniej, to właśnie obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych jest tą cechą, która odróżnia stosunek pracy i pokrewne stosunki prawne¹⁷. Polecenie pracodawcy nie ma przy tym charakteru samoistnego, a służy wykonywaniu pracy, umożliwiając zatrudnionemu organizowanie i kierowanie pracą¹⁸.

Tradycyjne ujęcie kierownictwa pracodawcy, który wpływa na wszystkie etapy wykonywania zadań przez pracowników, na bieżąco nadzoruje proces pracy, a następnie rozlicza pracowników z rezultatów, jest aktualnie często przełamywane. Do czynników prowadzących do tego można zaliczyć coraz wyższe kwalifikacje pracowników, rozwój technologiczny i wyłanianie się nowych zawodów. A.M. Świątkowski pisze,

¹² H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (Przedmiot i granice)*, Warszawa 1977, s. 5.

¹³ Zob. *ibidem*, s. 22 i n.

¹⁴ *Ibidem*, s. 25.

¹⁵ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 192.

¹⁶ W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977, s. 125. Autor zauważa, iż próby takiego ukształtowania podporządkowania pracowniczego istnieją w doktrynie zachodniej (niemieckiej), gdzie interpretacja obowiązku posłuszeństwa pracodawcy zmierza ku obejmowaniu nim również zachowania pracownika niezwiązanego z umówioną pracą (*ibidem*, przypis nr 18).

¹⁷ *Idem* [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 258. Warto wspomnieć, że K. Jaśkowski definiuje wręcz kierownictwo jako uprawnienie pracodawcy do wydawania poleceń; K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, wyd. el. – SIP LEX 2015, pkt 4 komentarza do art. 22.

¹⁸ W. Piotrowski, *Stosunek pracy...*, s. 125. Podobnie W. Jaśkiewicz, *op.cit.*, s. 14.

że współczesne stosunki pracy odróżniają się przeważnie od pierwowzoru, jaki wykształcił się w okresie, gdy prawo pracy stawało się samodzielną dziedziną prawa, zwaną „prawem fabrycznym”. Współcześnie od pracowników, którzy mają myśleć abstrakcyjnie, twórczo i używać wyobraźni, oczekuje się inicjatywy i kreatywności. Cechami dzisiejszych stosunków zatrudnienia pracowniczego są m.in. automatyzacja procesów oraz bezpośredni i osobisty charakter świadczenia pracy¹⁹. Przy tym cywilnoprawne umowy o świadczenie usług w praktyce zatrudnienia są dziś wprowadzane często w tym samym celu gospodarczym, któremu służy zasadniczo umowa o pracę. W skrajnych sytuacjach usługodawcy mogą mieć swoją ewidencję czasu pracy czy plan urlopów – co stanowi znak utrwalonego już w społeczeństwie przeświadczenia, iż system prawnych form zatrudnienia rządzi się jedynie wolą stron.

Stosowanie dziś kryterium kierownictwa pracodawcy jako wyróżnika stosunku pracy przynosi co najmniej dwa rodzaje negatywnych skutków (bliżej opisanych niżej). Po pierwsze, nie pozwala na skuteczną delimitację reżimów prawnych, w których mogą mieścić się stosunki zatrudnienia, niejednokrotnie okazując się kryterium pozornym. Niejasność i nieuporządkowanie systemu prawnego w tym zakresie uwiadczenia powołanie się przez SN na uprawnienia kierownicze zlecniodawców, a także na istnienie podporządkowania pracowniczego o tzw. autonomicznym charakterze. Drugim typem negatywnych następstw opisywanego zjawiska jest wspieranie niezgodności stanu *de lege lata* z Konstytucją RP – prawo pracy nie staje bowiem na przeszkodzie sytuacji, w której osoby wykonujące zasadniczo taką samą pracę, w bardzo podobnych warunkach uzyskują różne jakościowo prawa i obowiązki (przewidziane prawem cywilnym albo prawem pracy) bez faktycznego uzasadnienia dla takiego różnicowania.

4. Kierownictwo pracodawcy a „kierownictwo zlecniodawcy”

E. Suknarowska-Drzewiecka zauważa, że nie każdy przejaw kontroli ze strony zatrudniającego pozwala uznać, że istotnie realizowane jest wymagane w stosunku pracy podporządkowanie – element kontroli występuje także choćby w umowach zlecenia²⁰. O „kierownictwie zlecającego” i „podporządkowaniu zlecniodawcy” pisze Z. Kubot – autor zwraca uwagę, iż umowa zlecenia, choć zakłada udzielanie zlecniodawcy wiążących wskazówek co do świadczenia usług, to nie może przyznawać jednej stronie uprawnienia do wydawania poleceń, ani do jednostronnego określania praw i obowiązków stron poprzez ustalanie regulaminu. Innymi słowy, umowa mieszcząca się w reżimie prawa cywilnego „nie może kreować po stronie zlecającego uprawnień kierowniczych pracodawcy”²¹.

¹⁹ A.M. Świątkowski, *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Współczesne problemy...*

²⁰ E. Suknarowska-Drzewiecka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. el. – SIP Legalis 2015, lit. A pkt I ppkt 2 komentarza do art. 22.

²¹ Z. Kubot, *Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, dostęp el. – SIP LEX.

W wyroku z 11 września 2013 r., II PK 372/12 SN dokonał interesującego rozróżnienia cech kierownictwa i podporządkowania występujących w stosunku pracy i w stosunku cywilnoprawnym. W orzeczeniu tym nie przyznał racji zleceniobiorczyńiom, które wykonywały proste prace biurowe, jakoby wykonywanie przez nie pracy w ustalonym miejscu i czasie, a także przy stosowaniu się do poleceń zatrudniającego, stanowiło w istocie realizowanie stosunku pracy. Sąd stwierdził, że: „praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy”, a także, że: „[n]adzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stosunku pracy”. Przeciwnie, także w umowie zlecenia „mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy”. W częściowo krytycznej glosie do przywołanego wyroku A. Musiała zwraca uwagę na to, iż SN posłużył się pojęciem „podporządkowania”, zamiast „podporządkowania pracowniczego”, chcąc wskazać na wspólny mianownik dla stosunku prawnopracowniczego i umowy zlecenia. Glosatorka wskazuje, że kierownictwo pracodawcy przewiduje wydawanie poleceń konkretyzujących świadczenie pracy („chodzi o jednostronne wskazanie zadań oraz sposobu, czasu i miejsca ich wykonania”), a przez to czyni pracownika dyspozycyjnym wobec zatrudniającego; stan takiej dyspozycyjności nie jest natomiast właściwy stosunkom cywilnoprawnym²². Trzeba zaznaczyć, iż podległość właściwa stosunkom pracy obejmuje uprawnienie pracodawcy do wydawania poleceń wykraczających poza rodzaj pracy uzgodniony w umowie – gdy jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy i odpowiada kwalifikacjom pracownika, zaś okres powierzenia rodzajowo innej pracy nie trwa dłużej niż przez trzy miesiące w roku kalendarzowym, nie powodując przy tym obniżenia wynagrodzenia pracownika (art. 42 § 4 k.p.). W części przypadków faktycznych ta różnica będzie pozwalała na odróżnienie kierownictwa pracodawcy od „kierownictwa zleceniodawcy” – umowy cywilnoprawne nie pozwalają bowiem na wydawanie usługodawcy poleceń wykraczających poza ustalony przedmiot umowy.

Wyżej przywołany wyrok z 11 września 2013 r. wskazuje na to, iż ocena charakteru zawartej umowy (prawnopracowniczego lub cywilnoprawnego) musi polegać nie tylko na stwierdzeniu istnienia kierownictwa i podporządkowania, ale również na głębszej analizie cech tych elementów mówiących o zależności i podległości. Wydaje się, że oddzielenie tego, co jest podporządkowaniem wskazującym na pracowniczy charakter zatrudnienia, od podporządkowania, które mieści się jeszcze w granicach właściwych dla stosunków cywilnoprawnych, jest w wielu konkretnych przypadkach bardzo utrudnione lub po prostu niemożliwe. Charakter zatrudnienia cywilnoprawnego niewątpliwie przewiduje pewnego rodzaju zależność zatrudnionego od zatrudniającego – faktem jest jednak, iż gdy określenie reżimu prawnego zawartej umowy ma być oparte o ocenę charakteru istniejącego podporządkowania, to tworzy to zjawisko poważnej niepewności wobec prawa.

²² A. Musiała, *Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r. (sygn. II PK 372/12)*, dostęp el. – SIP LEX.

5. Podporządkowanie autonomiczne

SN niejednokrotnie mierzył się z zagadnieniem kierownictwa pracodawcy w odniesieniu do osób pracujących na stanowiskach kierowniczych czy z innych powodów (wysokich kwalifikacji, twórczego charakteru pracy itp.) zachowujących daleko posuniętą niezależność i autonomię. W wyroku z 6 maja 2009 r., II PK 95/09 stwierdził, że: „rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji – stanowiska. (...) Ustawowe pojęcie podporządkowania nie może jednak być rozciągane tak szeroko, że zostanie ono pozbawione znaczenia jako jedna z podstawowych cech pracowniczego stosunku pracy”. T. Liszcz, charakteryzując aktualny trend w orzecznictwie SN, pisze, że: „szczególnie ofensywny jest (...) w nim nurt ujmujący podporządkowanie bardzo liberalnie, tak aby można było w pojęciu stosunku pracy zmieścić także stosunki zatrudnienia tych pracowników, którzy nie są związani poleceniami pracodawcy co do sposobu wykonywania pracy”²³. Dobrą ilustracją tej tezy jest linia orzecznicza SN, według której podporządkowani w sposób uzasadniający istnienie więzi prawnopracowniczej (możliwej do nawiązania również w sposób konkludentny) mogą być członkowie zarządu spółki kapitałowej²⁴. Dochodzi wówczas do połączenia pozycji i przywilejów związanych z zarządzaniem kapitałem, a także uprawnień i dogodności, jakie pracownikom gwarantuje k.p. Może budzić uzasadnione wątpliwości to, czy instytucja i formuła „pracownika” (art. 2 k.p.) jest przeznaczona i właściwa dla osób pełniących funkcje członków zarządu spółki²⁵.

Dobitnym świadectwem zmian w praktyce zatrudnienia stało się posłużenie się przez SN pojęciem „podporządkowania autonomicznego”. W wyroku z 7 września 1999 r., I PKN 277/99²⁶, dotyczącym pracy realizatora programu telewizyjnego, SN jednoznacznie stwierdził, że: „pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań”. Choć SN mówi o „podporządkowaniu autonomicznym”, to jednak wciąż jest to właściwość mająca wypełnić tradycyjne wymaganie stosunku pracy, tj. wykonywanie pracy pod kierownictwem

²³ T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika* [w:] *Współczesne problemy...* Zestawienie tezy autorki o tendencji orzeczniczej do szerokiego rozumienia kierownictwa pracodawcy z treścią przywołanego wyroku SN z 11 września 2013 r. (zgodnie z którym „praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy”) ukazuje, jak nieefektywnym kryterium wyróżniającym dla stosunku pracy jest dziś kierownictwo pracodawcy.

²⁴ Zob. wyroki SN z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99 i z 6 października 2004 r., I PK 488/03.

²⁵ Podobnie M.M. Gersdorf w wykładzie gościnnym pt. „Prawo pracy: wyzwania, trudności, propozycje zmian”, wygłoszonym na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie w dniu 18 października 2014 r., notatki własne.

²⁶ Zob. też podobne postanowienie z 11 października 2007 r., III UK 70/07.

pracodawcy. Trzeba zauważyć, że SN konsekwentnie uzależnia dopuszczalność funkcjonowania podporządkowania autonomicznego od rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. O tego typu podporządkowaniu mówi bowiem w odniesieniu do zawodów twórczych oraz tych, które ze swej natury wymagają pewnej samodzielności w wyznaczaniu sposobu wykonywania pracy (jak np. w przypadku pracy radcy prawnego). SN nie próbował zatem porzucić dotychczasowego dorobku doktryny i orzecznictwa dotyczącego kierownictwa pracodawcy. Łącząc podporządkowanie autonomiczne z rodzajem pracy, SN próbował raczej nie zawęzić pojęcia pracownika tylko i wyłącznie do osoby pozostającej w bezpośredniej dyspozycji pracodawcy, który dokładnie i na bieżąco określa sposób wykonania pracy.

6. Ocena prawna stanu *de lege lata* w kontekście konstytucyjnej zasady równości wobec prawa

Polskie prawo ustanawia różne formy zatrudnienia, przewidując zarazem dla zatrudnionych zupełnie odmienne sfery uprawnień. Przy tym, zgodnie z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, wszyscy są równi wobec prawa – a więc ustawodawca nie powinien stawiać adresatów norm prawnych w sytuacjach, w których należą im się różne prawa, o ile nie jest to uzasadnione odmienną sytuacją tych podmiotów²⁷. Tradycyjnie w doktrynie uznaje się, iż zakres praw gwarantowanych pracownikowi przez prawo pracy stanowi odpowiedź ustawodawcy na niekorzystne położenie pracownika względem pracodawcy (przymus ekonomiczny, gorsza pozycja negocjacyjna). A. Sobczyk stwierdza, iż gwarancje i uprawnienia przyznawane pracownikom przez regulacje prawa pracy chronią pracowników także przed prawami rynku i wykluczeniem społecznym, zaspokajając te potrzeby zatrudnionych, które znajdują wyraz w prawach człowieka²⁸. Należy postawić pytanie o to, na ile zróżnicowanie reżimów prawnych, w ramach których pracują pracownicy lub zleceniobiorcy, znajduje realne uzasadnienie w odmiennościach w ich faktycznych warunkach pracy. Odnosząc się do siły odróżniającej, jaką ma kryterium kierownictwa pracodawcy stosowane w dzisiejszym kształcie, trzeba stwierdzić, iż w praktyce zatrudnienia często nie można dostrzec istotnej różnicy w charakterze faktycznego podporządkowania osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę i osoby pracującej formalnie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Bardzo niejednolite

²⁷ K. Complak, komentując przywołany przepis, stwierdza: „Mimo że konstytucyjna formuła mówi o równości wobec prawa, rozumie się ją jako równość w prawie. Oznacza ona w szczególności obowiązek prawodawcy takiego tworzenia norm prawnych, aby podmioty uznane za podobne były poddane podobnym sytuacjom prawnym”; K. Complak [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. M. Haczkowska, 2014, dostęp el., SIP LEX, pkt 4 komentarza do art. 32.

²⁸ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 140 i nast. Autor wykazuje, iż np. ustawowe ograniczenia zwalniania pracowników, nakaz zapewniania płatnych urlopów czy ponoszenia ciężarów publicznych na rzecz pracowników ma ostatecznie uzasadnienie społeczne. Ostatecznym celem tych regulacji jest umożliwienie człowiekowi samorealizacji, a więc zapewnienie godności osobowej. Tym samym ustawowe indywidualne prawo pracy należy uznać za socjalne prawo publiczne mające zapewniać godne życie osobom świadczącym pracę (*ibidem*, s. 295 i n.).

w kwestii delimitacji różnych stosunków zatrudnienia orzecznictwo wskazuje na to, iż aktualnie metoda typologiczna nie sprawdza się; istotną przyczyną tego stanu jest fakt, iż kierownictwo pracodawcy nie stanowi skutecznego kryterium odróżniania stosunków prawnych. Cywilnoprawne umowy o świadczenie usług upodobniły się do umów o pracę, a – jak stwierdził SN w uchwale z 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11 – umowy o pracę upodobniły się do umów cywilnoprawnych (przykładem na to jest telepraca, jako forma zatrudnienia wprowadzona do k.p. w 2007 r.). Zaistniała zatem sytuacja, w której osoby pracujące w bardzo podobnych lub identycznych warunkach uzyskują zupełnie różne zestawy praw i obowiązków w związku ze swoim zatrudnieniem. Czynności kierownicze zatrudniającego oraz odpowiadająca im podległość zatrudnionego w praktyce często obecne są w stosunkach formalnego zatrudnienia cywilnoprawnego w nie mniejszym stopniu, niż w stosunkach pracy. Tym samym, kierownictwo pracodawcy w jego obowiązującej regulacji nie może stanowić racjonalnego kryterium uzasadniającego wyłączenie zleceniodawców i samozatrudnionych ze sfery uprawnień przyznawanych pracownikom. Osobnym i nierozwijanym tu zagadnieniem pozostaje natomiast to, w jakim stopniu kierownictwo pracodawcy, nawet realizowane w swej klasycznej formie, w ogóle uzasadnia daleko idące różnicowanie zakresu uprawnień przyznawanych pracownikom i niepracownikom w kontekście konstytucyjnej zasady równości wobec prawa²⁹.

7. Postulaty zmian ustawowych

Kierowanie pracą przez zatrudniającego musi wyglądać inaczej w odniesieniu do różnych rodzajów pracy wykonywanej przez pracownika, musi być uzależnione od tego, jaki zakres czynności pracownik umie wykonać samodzielnie, jaki jest zakres jego odpowiedzialności itd. Sama treść kierownictwa pracodawcy jako cechy charakteryzującej wyłącznie stosunek pracy uległa jednak aktualnie pełnemu upływnieniu. Częstym skutkiem tego są sytuacje, gdy osoby, które powinny być objęte ochroną właściwą dla pracowniczego stosunku zatrudnienia, są tej ochrony pozbawione. Zdarza się także sytuacja odwrotna³⁰ – gdy osoby niewykonyjące pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego uzyskują ochronę właściwą temu typowi pracy (taką sytuację można rozważać w odniesieniu do członka zarządu spółki kapitałowej zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę). Prowokuje to postawienie pytania o właściwą reakcję ze strony ustawodawcy. Trzeba tu zauważyć, iż węższe określenie granic tego, co można już nazwać kierownictwem wymaganym dla zaistnienia stosunku pracy, zawęzi zakres stosunków prawnych uznawanych za prawnopracownicze. Z drugiej strony – im szersze będzie rozumienie kierownictwa, tym częściej stosunek prawny będzie uznawany za stosunek pracy³¹.

²⁹ Zob. *ibidem*, s. 299.

³⁰ Tak M.M. Gersdorf w wykładzie gościnnym pt. „Prawo pracy...”

³¹ Zwraca na to uwagę T. Duraj, *Wybrane problemy pracowniczego podporządkowania jako konstytucyjnej cechy stosunku pracy*, pkt 1 [w:] *Współczesne problemy...*

A. Sobczyk twierdzi, że o ile redefinicja stosunku pracy (art. 22 k.p.) nie jest potrzebą nagłą z punktu widzenia ewolucji form zatrudnienia, to pilne i konieczne jest przynajmniej ustawowe określenie jasnych wytycznych co do zatrudnienia cywilnoprawnego. Jeśli zaś ustawodawca uzna, że to praca pracownicza powinna być podstawową formą zatrudnienia w Polsce, konieczne będzie uregulowanie w k.p. domniemania zawarcia umowy o pracę³². Obecnie art. 22 § 1¹ k.p. ma charakter jedynie informacyjny, natomiast zastosowanie konstrukcji domniemania spowodowałoby, że zakładane byłoby istnienie stosunku pracy, a dopiero w trakcie procesu sądowego to założenie musiałyby być obalone³³. W każdym przypadku spornym oznaczałoby to konieczność wykazywania, iż konkretna sytuacja kierownictwa zatrudniającego nie może być uznana za realizowanie kierownictwa pracodawcy. Wprowadzenie domniemania umowy o pracę zapewne przyczyniłoby się do objęcia reżimem prawa pracy relatywnie wielu stosunków prawnych funkcjonujących dziś oficjalnie pod szyldem umów zlecenia. Perspektywa nagłego powiększenia się sfery zatrudnienia prawnopracowniczego konfrontuje jednak z pytaniem o gotowość rynku pracy oraz kondycji gospodarczej pracodawców na taką sytuację. Musiałoby to prawdopodobnie łączyć się z częściowym ograniczeniem ustawowych przywilejów pracowniczych i obowiązków pracodawców w stosunkach pracy.

Rozważać można także ideę innego uregulowania pojęcia kierownictwa pracodawcy w k.p. J. Stelina wskazuje, że o ile w stosunkach prawnopracowniczych to, co ma być przedmiotem zobowiązania pracownika jest determinowane przez rodzaj pracy, to w stosunkach regulowanych prawem cywilnym przedmiot zobowiązania jest wyznaczany poprzez określenie danych czynności prawnych lub faktycznych (albo dzieła, które ma być wykonane). Zatrudnienie cywilnoprawne przewiduje zatem „uzgodnienie jedynie jednej lub kilku czynności lub dzieła do wykonania, [przez co] ogranicza zleceniodawcom możliwość dysponowania osobą wykonawcy. Dlatego w stosunkach cywilnoprawnych nie ma mowy o poleceniach podmiotu zatrudniającego”³⁴. Pomiędzy poleceniami pracodawcy i wskazówkami zleceniodawcy można wskazać pewne różnice – polecenia pracodawcy mogą w pewnych warunkach dotyczyć czynności wykraczających poza umówiony rodzaj pracy (art. 42 § 4 k.p.), mogą odnosić się nie tylko do sposobu wykonywania poszczególnych etapów procesu pracy, ale także do realizowania obowiązków pracownika w ogólności³⁵. Można zatem zastanawiać się nad tym, czy minimalną i konieczną treścią pojęcia kierownictwa pracodawcy, która powinna zostać wyraźnie określona w k.p., nie jest uprawnienie do wydawania wiążących poleceń co do pracy. W ten sposób kryterium kierownictwa pracodawcy zostałoby *de facto* zastąpione przez bardziej precyzyjne kryte-

³² A. Sobczyk, *Uwagi na temat ewolucji stosunku pracy* [w:] *Współczesne problemy...*

³³ M.M. Gersdorf, [w:] M.M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *op.cit.*, pkt 16 komentarza do art. 22.

³⁴ J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, dostęp el. – SIP Legalis, pkt IV ppkt 2 komentarza do art. 22.

³⁵ Tak SN w wyroku z 5 listopada 1998 r., I PKN 417/98. Skład orzekający w sprawie przyjął, iż: „Polecenie wydane zastępcy kierownika apteki, aby udał się do komendy Policji w celu rozpoznania należących do pracodawcy przedmiotów pochodzących z kradzieży w tej aptece jest poleceniem dotyczącym pracy”.

rium poleceń. Choć polecenia pracodawcy stanowią istotny instrument realizacji kierownictwa w obowiązującym stanie prawnym, to można rozważyć, czy obranie poleceń pracodawcy (z pominięciem wielu pobocznych elementów łączonych przez doktrynę i orzecznictwo z kierownictwem) za ustawowe kryterium delimitacji nie wyznaczyłoby bardziej precyzyjnych granic potrzebnych w typologii stosunków zatrudnienia. Jednak wydaje się, iż nie przyniosłoby to dostatecznie efektywnego rozwiązania problemu postępującego zaniku kryteriów wyróżniających stosunek pracy. W praktyce bowiem rozróżnienie poleceń opartych o określony w umowie rodzaj pracy oraz wskazówek, zaleceń co do wykonania zobowiązania o charakterze cywilnoprawnym, najprawdopodobniej okazywałoby się zbyt problematyczne. Najczęściej stosowanie polecenia pracodawcy dotyczą doprecyzowania rodzaju i procesu pracy, nie wykazując istotnych różnic w stosunku do wskazówek, jakich mógłby udzielać zleceniodawca. Niekiedy polecenia wydawane pracownikom w rozumieniu k.p. kojarzą się raczej ze wskazówkami zleceniodawcy, niż z poleceniami pracodawcy wydawanymi w ramach podporządkowania pracowniczego³⁶. Zakres dopuszczalnych wskazówek zleceniodawcy jest natomiast trudny do określenia i zawsze związany ze sposobem opisanym przez strony umowy konkretnych usług, które mają być wykonywane (w praktyce zatrudniony może być zobowiązany do świadczenia usług ujętych w umowie względnie ogólnie czy szeroko, co daje zatrudniającemu szersze uprawnienie do wydawania szczegółowych wskazówek–poleceń). Stosowanie kryterium poleceń doprowadziłoby więc do przesunięcia problemu skutecznego stosowania prawa pracy z poziomu niejasności co do zaistnienia kierownictwa pracodawcy na poziom niepewności co do jednoznacznej klasyfikacji prawnej polecenia wydanego w określonym przypadku przez zatrudniającego.

Trudno także wyobrazić sobie proste rozwiązanie w postaci wprowadzenia do ustawy innego niż uprawnienie pracodawcy do wydawania wiążących poleceń kryterium wskazującego na zaistnienie kierownictwa. Tym bardziej, że kryterium takie musiałoby realnie uzasadniać przyznanie pracownikom szerszej ochrony i uprawnień, niż ma to miejsce w odniesieniu do zleceniobiorców (o ile oczywiście ustawodawca zdecydowałby się na podtrzymanie zróżnicowania reżimów prawnych obejmujących stosunki zatrudnienia w obecnym kształcie). Poza najbardziej typowymi sytuacjami podporządkowania pracowniczego (a więc gdy pracownik jest związany regulaminem pracy i poleceniami przełożonego, w warunkach nadzorowania procesu pracy przez pracodawcę i przy obowiązku wypełniania norm pracy), ewentualny konkretny wymóg ustawy przesądzający o zaistnieniu kierownictwa nie pasowałyby do dziś funkcjonujących form pracy pracowniczej (okazywałyby się po prostu nierealizowane, np. w przypadku pracowników zajmujących stanowiska samodzielne). Można jednak zastanowić się nad tym, czy skutecznemu funkcjonowaniu norm prawa pracy

³⁶ W wyroku z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 SN zwrócił uwagę, iż permanentne wydawanie poleceń osobom pracującym w warunkach tzw. podporządkowania autonomicznego (twórcom, pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze, pracownikom mobilnym) jest iluzoryczne, a kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się w odniesieniu do tych pracowników jako archetyp.

w praktyce nie przysłużyłoby się ustawowe wyliczenie (zapewne o otwartym charakterze) określonej liczby elementów, jakie wskazują na zrealizowanie cechy, jaką jest kierownictwo pracodawcy – przy czym dla kwalifikacji prawnej konkretnej umowy decydująca byłaby ilość spełnianych elementów. Ich jakość może obejmować elementy bardziej kluczowe (jak pracowniczy obowiązek wypełniania poleceń pracodawcy czy sposób rozliczania pracownika z efektów pracy) oraz mniej istotne (jak podpisywanie listy obecności) – w zależności od tego, w jakim stopniu ustawodawca zdecydowałby się doprowadzić do ograniczenia sfery zatrudnienia cywilnoprawnego i objęcia formułą pracownika osób pracujących dziś w ramach podporządkowania nietypowego, m.in. tego, które w kontekście orzecznictwa SN można nazwać autonomicznym. Podstawową wytyczną dla kształtu postulowanej regulacji musiałyby być to, czy przyznanie statusu pracownika jest uzasadnione faktyczną sytuacją zatrudnionego – tak, by różnicowanie praw i obowiązków zatrudnionych na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych znajdowało realne uzasadnienie w ich różnych sytuacjach faktycznych (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Proponowane przepisy mogłyby stanowić, iż zupełny brak lub marginalne znaczenie elementów wskazujących na kierownictwo pracodawcy w określonym przypadku przesądza o niepracowniczym charakterze zatrudnienia. Uzupełnieniem dla tej regulacji byłoby wskazanie sytuacji, w których ustawodawca decyduje o przyznaniu statusu pracownika, pomimo niezrealizowania przesłanek kierownictwa pracodawcy w określonych umownych stosunkach pracy – pozwoliłoby to określić status m.in. osób na stanowiskach kierowniczych czy pracowników wykonujących tzw. pracę atypową bez rozmywania generalnie wymaganej cechy kierownictwa. Przedstawione rozwiązanie pozostawiałoby mniej swobody sądowi orzekającemu, pozwalając adresatom norm prawa pracy bardziej polegać na prawie stanowionym, ostatecznie przyczyniając się w jakimś stopniu do realizacji idei państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP). Tak zarysowany postulat *de lege ferenda*, który miałby doprowadzić do skuteczniejszej delimitacji stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego i prawnopracowniczego, wydaje się godny zrealizowania.

8. Zakończenie

W dobie dzisiejszych stosunków gospodarczych i form wykonywania pracy, muszą współistnieć różne modele kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracowniczego. Skutkiem funkcjonowania dzisiejszego rozumienia tej cechy stosunku pracy jest jednak uzasadniona niepewność co do tego, kto jest pracodawcą dysponującym uprawnieniami kierowniczymi, a kto – zleceniodawcą, któremu w pewnym zakresie podlega zleceniobiorca. Według M.M. Gersdorf: „Pojawiają się – i będą pojawiać się – nowe formy i sposoby zatrudnienia, a ich zderzenie z definicją «pracy pod kierownictwem» zawartą w Kodeksie pracy będzie coraz boleśniejsze, żeby nie powiedzieć – absurdalne”³⁷.

Niemożność takiego uregulowania kryteriów wyróżniających stosunek pracy, by były one zawsze jasne i oczywiste, nie usprawiedliwia pozostawiania w niezmiennym stanie

³⁷ M.M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, dostęp el. – SIP LEX, Wnioski końcowe, pkt 1.

aktualnie obowiązującej regulacji ustawowej. Jej stosowanie prowadzi do niezrozumiałych rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz wspiera stan nierówności zatrudnionych wobec prawa. Wszelkie zmiany ustawowe mające na celu rozwiązanie tej problematycznej sytuacji dotyczyłyby całego systemu prawnego, w ramach którego pracodawcy nie chcą zawierać umów o pracę, ponieważ – przynajmniej w ich subiektywnym odczuciu – nie stać ich na to. Mając jednak na uwadze założenie, że pracodawcom przeważnie niełatwo będzie uznać, że określony poziom dochodów czy stabilności gospodarczej pozwala już uczynić zadość ustawowym prawom zatrudnionych, celowe jest przeformułowanie kryteriów wyróżniających stosunek pracy. Nowa formuła kryteriów powinna pozwalać na klarowniejszą delimitację form zatrudnienia. Powinna zarazem oddawać różnice w faktycznych warunkach pracy zatrudnionych, uzasadniające przyznanie pracującym jakościowo różnej ochrony i uprawnień. Z tej perspektywy godnym rozważenia wydaje się postulat nowego uregulowania kierownictwa pracodawcy w ustawie. Wyliczenie poszczególnych elementów, których wystąpienie wskazywałoby na istnienie kierownictwa pracodawcy, nie doprowadziłoby do przeniesienia problemu klasyfikacji stosunków zatrudnienia z poziomu występowania kierownictwa na poziom występowania przesłanek kierownictwa. Dziś bowiem problematyczne w praktyce okazuje się nie tyle stwierdzenie występowania cech związanych z kierowniczą rolą zatrudniającego, co wyprowadzenie wniosku, iż obecność tych cech pozwala zakwalifikować dany stosunek prawny jako stosunek pracy.

Cecha konstrukcyjna stosunku pracy, jaką jest kierownictwo pracodawcy, pośrednio dekonstruuje system form zatrudnienia oparty o metodę typologiczną. Erozja tego systemu stawia ustawodawcy pytanie wypowiedziane przez M.M. Gersdorf: „dlaczego prawem pracy objęty jest członek zarządu spółki kapitałowej, a nie jest nim objęta osoba prowadząca bufet pracowniczy w spółce?”³⁸

* * *

The Management of an Employer – the Structural Feature of an Employment Relationship Disorganising the System of Employment Forms

Management of employer is described as the most important quality prejudging that work is being performed under a contract of employment. To the elements indicating the existence of management of employer, the doctrine qualifies inter alia: employee's obligation to observe their working terms, such as time, place and system of working; employer's supervision over the execution of work; distribution of salaries or social security benefits between employees. Employer's authority to issue binding instructions regarding work is considered the most significant element. Changes in forms of employment, including the increasing independence of workers, related, among others, to the evolution of consumers' needs and technological progress, lead to the situation in which management of employer is often no longer seen as the quality which effectively distinguishes employment relationship. Though essential for the typological analysis, management of employer in its today's terms does not justify privileges

³⁸ *Ibidem.*

being granted only for those holding contract of employment. The actual situation of other workers is usually very similar to the conditions of subordination required by the employment relationship today. Among the ideas that can be the remedy for this situation, it is possible to indicate a demand to provide detailed definition of management of employer in the act.

Key words: management of an employer, subordination of an employee, system of employment forms