

*Sławomir Driczinski\**

## CZAS JAKO ELEMENT STOSUNKU PRACY (UWAGI NA GRUNCIE TREŚCI ART. 22 § 1 K.P.)

**Streszczenie.** W opracowaniu autor podjął tematykę użytego w artykule 22 § 1 Kodeksu pracy pojęcia czasu. Analizuje rolę i zasadność zamieszczenia w art. 22 § 1 Kodeksu pracy sformułowania dotyczącego czasu wykonywania pracy. Dotyczy to między innymi relacji z takimi pojęciami jak podporządkowanie czy czas pracy. Postawione zostały tezy dotyczące możliwego szerszego rozumienia pojęcia czasu realizacji umowy. Stworzyłyby to opcję rozszerzenia tego pojęcia również na stosunki prawne nieobjęte do tej pory ochroną w kontekście długości ich realizacji.

**Słowa kluczowe:** czas pracy, stosunek pracy, zatrudnienie, podporządkowanie, dyspozycyjność.

### 1. WPROWADZENIE

Po nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r. (Ustawa o zmianie Ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 26 lipca 2002 r., Dz.U. Nr 135, poz. 1146), do definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. wprowadzono zapis dotyczący zatrudnienia pracownika w czasie i miejscu pracy, jako jeden z elementów stosunku pracy. Dokładne brzmienie omawianego fragmentu art. 22 § 1 k.p. brzmi: „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 [...]”. Rozważania zaprezentowane w niniejszym tekście dotyczą przede wszystkim sformułowania odnoszącego się do czasu wyznaczonego przez pracodawcę. Jak się bowiem okazuje, zapatrywanie na treść i rangę tego wyrażenia do dnia dzisiejszego nasuwa sporo wątpliwości.

### 2. POJĘCIE CZASU W DEFINICJI STOSUNKU PRACY W ART. 22 K.P. W KONTEKŚCIE POZOSTAWANIA POD KIEROWNICTWEM PRACODAWCY

Istotną dogmatycznie kwestią dotyczącą wskazanej w tytule tematyki jest wyjaśnienie sformułowania czasu wyznaczonego przez pracodawcę. W szczególności

---

\* Uniwersytet Szczeciński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, [slawomir.driczinski@usz.edu.pl](mailto:slawomir.driczinski@usz.edu.pl)

chodzi w tym miejscu o to, czy wprowadzenie analizowanego zapisu ma jakieś znaczenie dla kształtowania się konstrukcji stosunku pracy.

Analiza wybranych komentarzy do treści art. 22 § 1 k.p. wskazuje na kilka sposobów podejścia do tej kwestii:

1. Pierwsza opcja uznaje analizowane pojęcie jako doprecyzowanie wskazanego wcześniej podporządkowania pracowniczego czy też pracy pod kierownictwem pracodawcy. Takie stanowisko wydaje się zajmować J. Stelina (Stelina 2018). Przy czym Autor ten precyzuje:

Pracodawca może bowiem konkretyzować rodzaj pracy i w jego ramach dysponować osobą pracownika w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Dlatego sformułowanie zawarte w art. 22 § 1 k.p. o „miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” należy rozumieć jako dookreślenie kierownictwa pracodawcy, a nie uprawnienie do swobodnego decydowania o miejscu i czasie wykonywania pracy.

Podobny sposób wypowiedzi dostrzega się też w niektórych orzeczeniach sądowych:

Podporządkowanie polega na tym, że to pracodawca określa, jakie zasady będą obowiązywać przy świadczeniu pracy. Oznacza to, że wyznaczenie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma wykonywać pracę, a także określenie godzin jej pracy wskazuje na istnienie cech charakterystycznych umowy o pracę (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 23 czerwca 2016 r., III AUa 1292/15).

Cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 1979 r., sygn. akt II URN 19/79, *Nowe Prawo* 1981, nr 6, s. 82).

Nieco szersze uwagi w temacie niniejszego opracowania zostały zawarte w Komentarzu do Kodeksu pracy pod redakcją K.W. Barana. W opracowaniu tym E. Tomaszewska (Tomaszewska 2016) wyróżniła między innymi trzy aspekty podporządkowania – co do sposobu wykonywania pracy, co do czasu oraz co do miejsca.

J. Wratny wskazuje:

W 1996 r. dodano zwrot mówiący o wykonywaniu pracy „pod kierownictwem pracodawcy”. Nie była to jednak zmiana merytoryczna, a jedynie uwzględnienie w definicji charakterystycznej dla stosunku pracy cechy, jaką jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Podobnie należy ocenić późniejszą zmianę tego przepisu, w wyniku której dodatkowo wyeksponowano podporządkowanie pracownika w zakresie miejsca i czasu świadczenia pracy. Należy podkreślić, że wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy musi się mieścić w granicach określonych przepisami prawa oraz umową o pracę (por. art. 100 § 1 zakreślający granice uprawnień kierowniczych pracodawcy) (Wratny 2017).

Nieco szerszą argumentację w tym zakresie zaprezentowała M.T. Romer:

Zmiana definicji stosunku pracy – przez wyraźne przyznanie pracodawcy prawa do doprecyzowania o miejscu i czasie świadczenia pracy – została także podyktowana zmianami przepisów o czasie pracy w kierunku większego uelastycznienia tego czasu, m.in. przez rozszerzenie możliwości czasu pracy mierzonego wymiarem zadań [...], a także coraz częściej występującym zjawiskiem świadczenia pracy poza zakładem pracy, w domu pracownika (tzw. telepraca), w innym wskazanym przez pracodawcę miejscu, ale także w wielu miejscach na terenie danego okręgu czy całego kraju (akwizytorzy) (Romer 2012).

Pewną modyfikację tego stanowiska zaprezentował T. Zieliński:

[...] wykonywana pod kierownictwem pracodawcy; w praktyce oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy – o ile są one zgodne z prawem i dotyczą pracy świadczonej przez danego pracownika (przepis art. 100 § 1 k.p.); pracownik zobowiązany jest w czasie pracy pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przepis art. 128 k.p.) (Zieliński 2005).

Autor ten wskazał na to, że elementem kierownictwa nie jest wymieniony później w art. 22 § 1 k.p. czas wyznaczany przez pracodawcę. Kierownictwo obejmuje natomiast okres czasu pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Wydaje się, że podobne stanowisko zostało zaprezentowane w wyroku OSPiUS w Krakowie z dnia 18.12.1975 r. ( II U 2867/75, *Śłużba Pracownicza* 1976, nr 10, s. 28, cyt. za: uzasadnienie SN zawarte w wyroku z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07).

Dokonując ogólnego przeglądu stanowisk doktryny i orzecznictwa w omawianym zakresie, warto odwołać się także do fragmentu tekstu S. Koczura (Koczura 2015). Autor ten w podsumowaniu wskazuje między innymi na element podporządkowania, nazywając je organizacyjnym, przejawiającego się w kierowaniu pracownikiem co do miejsca i czasu pracy. Ujmuje więc czas pracy w kategoriach jednego z elementów podporządkowania. Nie czyni jednak różnicy pojęciowej między pojęciem czasu wyartykułowanym w art. 22 § 1 k.p. i czasem pracy z art. 128 k.p. Nie wiadomo, czy jest to zabieg celowy, polegający na traktowaniu tych pojęć zamiennie, mimo różnicy literalnej, czy też po prostu autor ten nie podjął szerszej analizy tego wątku ze względu na inne ujęcie tematu swojego artykułu. Podobne stanowisko zajął wcześniej T. Duraj (Duraj 2012), wskazując w sposób jednoznaczny na miejsce pracy jako element podporządkowania pracownika. Co prawda, uwaga ta dotyczyła innego elementu definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. (miejsca pracy), ale ze względu na umiejscowienie i stylistykę tego sformułowania w art. 22 § 1 k.p., można w sensie formalnym tę uwagę odnieść również do omawianego pojęcia czasu.

2. W niektórych opracowaniach, być może ze względu na ich rozmiar lub charakter, przy omawianiu regulacji z art. 22 § 1 k.p. w ogóle pomija się ten wątek (Suknarowska-Drzewiecka 2018), poprzestając jedynie na dosłownym zacytowaniu brzmienia przepisu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 14 lutego 2014 r., III AUa 681/13; postanowienie SN z 26 listopada 2013 r., II UK 345/13).

3. Wydaje się natomiast, że różnicę pomiędzy pracą wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy i wyznaczaniem czasu pracy dostrzega A. Malinowski, kiedy twierdzi: „Do jego konstytutywnych cech należy: określenie rodzaju pracy, podległości służbowej, czyli wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” (Malinowski 2015). Możliwe jest również, że zapisy tego typu wynikają jedynie z dosłownego powtórzenia brzmienia przepisu, a nie zajęcia stanowiska polegającego na wyodrębnieniu czasu wykonywania pracy jako osobnego w zestawieniu z wcześniej wskazanym podporządkowaniem. Niestety, poczyniony przez tego autora zakres uwag nie pozwala na jednoznaczną ocenę jego stanowiska<sup>1</sup>. Na wąskie znaczenie podporządkowania wydaje się wskazywać stwierdzenie z orzeczenia SN z dnia 17 października 2017 r. (II UK 451/16): „W doktrynie dominuje ujęcie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy dotyczących pracy”. Na zasadność wyodrębnienia z pojęcia kierownictwa pracodawcy konstrukcji czasu i miejsca wyznaczonego przez pracodawcę wydaje się też wskazywać definicja sformułowana przez SN w wyroku z dnia 7 października 2009 r. (III PK 38/09). W orzeczeniu tym SN podjął próbę sformułowania definicji stosunku pracy nieco bardziej rozbudowanej, niż ma to miejsce w art. 22 § 1 k.p.:

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Na wyodrębnienie pojęć czasu i miejsca pracy i związaną z tym możliwą zmianę zapatrywania na pojęcie podporządkowania (i kierownictwa) zwraca uwagę M. Gersdorf:

Ustawodawca odrębnie potraktował pojęcie pracy pod kierownictwem, odrębnie zaś pracy wyznaczanej co do miejsca i czasu pracy. Wydaje się zatem, iż praca pod kierownictwem *de lege lata* będzie oznaczać pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania [...], natomiast dodatkowym kryterium pracy świadczonej w ramach stosunku pracy będzie fakt (konieczność) wyznaczania tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonywania (Gersdorf 2014).

Jeszcze bardziej stanowczo za tą opcją interpretacyjną opowiada się M. Piankowski:

Nowelizacją § 1 art. 22 k.p. ustawodawca wyłączył zatem spod pojęcia kierownictwa możliwość wytyczania miejsca i czasu pracy. Aktualnie pojęcie kierownictwa odnosić należy jedynie do kierownictwa w zakresie sposobu świadczenia pracy [...] (Piankowski 2004).

---

<sup>1</sup> Podobnie rzecz się ma z treścią wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 grudnia 2012 r. (III AUa 856/12). Sąd ten eksponuje w tezie i treści miejsce i czas wyznaczony przez pracodawcę jako osobny element charakteryzujący stosunek pracy.

Zaprezentowane powyżej stanowiska doktryny i orzecznictwa można zatem sprowadzić do dwóch głównych opcji. Część zaprezentowanych stanowisk wskazuje jedynie na zmianę precyzującą związaną z wprowadzeniem do art. 22 § 1 k.p. zapisów dotyczących czasu, natomiast niektórzy przedstawiciele doktryny, a także część orzecznictwa, wskazują na jakościową zmianę związaną z tym zabiegiem.

Nie rozwijając zbyt szeroko wątku dotyczącego ewolucji pojęcia podporządkowania w ramach stosunku pracy<sup>2</sup>, należy opowiedzieć się za drugim stanowiskiem z kilku powodów. Przede wszystkim sam ustawodawca zdecydował się na rozwinięcie, czy uzupełnienie, konstrukcji stosunku pracy o sformułowania dotyczące czasu i miejsca pracy. Na uzasadnienie aksjologiczne w tym zakresie wskazuje między innymi cytowana wcześniej M.T. Romer.

W tym miejscu należy też wspomnieć o kreowanej w doktrynie i orzecznictwie koncepcji podporządkowania autonomicznego, uzupełniającej pojęcie podporządkowania (m.in. wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99). Nie chodzi o całościowe omówienie tej konstrukcji, ale o ujęcie jej w kategoriach opracowania, czyli w odniesieniu do pojęć czasu i pokrewnych. W jednym z nowszych orzeczeń SN (wyrok SN z 17 października 2017 r., II UK 451/16) wskazał:

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 wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi.

Wypracowanie koncepcji podporządkowania autonomicznego potwierdza zasadność wyodrębnienia miejsca i czasu w konstrukcji stosunku pracy.

W tym kontekście jedynie ramowo warto ponownie podnieść wątpliwość językową – czy aby na pewno trafne jest utożsamianie sformułowania kodeksowego „pracy pod kierownictwem” z określeniem „podporządkowania pracownika”. Wydaje się, że nie jest to uzasadnione, na co słusznie wskazuje między innymi T. Liszcz (Liszcz 2009)

### 3. POJĘCIE CZASU PRACU Z ART. 128 K.P.

Osobną wątpliwością językową jest użycie przez ustawodawcę w art. 22 § 1 k.p. sformułowania „czasu wyznaczonego przez pracodawcę”. W szczególności chodzi o to, czy to wyrażenie jest tożsame z pojęciem czasu pracy z art. 128 k.p. Zacytowane wcześniej wypowiedzi dowodzą, że nie przykłada się niekiedy

<sup>2</sup> Zob. np. B. Bury, „Podporządkowanie pracownika pracodawcy”. *Państwo i Prawo* 2006, 9, *passim*, a także T. Duraj, „Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstytucyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy”. *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, XXIV(3), *passim*.

należytej staranności terminologicznej do odróżnienia pojęcia czasu od czasu pracy<sup>3</sup>.

Doktryna w zasadzie nie wypowiedziała się w tym zakresie w szerszym kontekście, a kwestia ta ma dość istotne znaczenie choćby dla oceny roli tego wyrażenia z art. 22 § 1 k.p. dla kształtowania stosunku pracy jako całości. W tym miejscu należy postawić tezę o braku tożsamości sformułowania z art. 22 § 1 k.p. i art. 128 k.p. Argumentów za przyjęciem tego wariantu interpretacyjnego jest kilka. Po pierwsze, nieidentyczność użytego sformułowania w obydwu przypadkach. Artykuł 22 § 1 k.p. posługuje się jedynie pojęciem „czasu”, natomiast w art. 128 § 1 k.p. ustawodawca zastosował „czas pracy”. Poza cytowanym wcześniej brzmieniem art. 22 § 1 k.p. można przypomnieć sformułowanie z art. 128 § 1 k.p. podające definicję czasu pracy: „Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”. Po drugie, sformułowanie z art. 22 § 1 k.p. obejmuje szerszy katalog sytuacji wyznaczania czasu realizacji zobowiązania wykraczającego niekiedy poza czas pracy z art. 128 k.p. Chodzi np. o dyżur czy podróż służbową, a także inne zbliżone stany faktyczne realizacji obowiązków pracowniczych niezaliczanych do czasu pracy.

Zasadne jest zatem postawienie na gruncie art. 22 § 1 k.p. tezy o istnieniu w ramach reżimu pracowniczego dwóch zbliżonych pojęć – czasu (wyznaczonego przez pracodawcę) i czasu pracy określonego w art. 128 § 1 k.p.

#### **4. POTRZEBA UJĘCIA POJĘCIA CZASU W DEFINICJI STOSUNKU PRACY Z ART. 22 K.P.**

Końcowa teza poprzedniej części tekstu będzie tematem rozważań kolejnego fragmentu tego opracowania. Skoro bowiem wskazano na istnienie odrębnej od czasu pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. konstrukcji czasu, należałoby się zastanowić nad celowością jej wyodrębnienia. Zaznaczyć przy tym należy, że jej byt, w świetle jednoznacznego językowego ujęcia, trudno podważyć.

Kierownictwo pracodawcy w zakresie czasu, który wcale nie musi być czasem pracy w rozumieniu art. 128 k.p., jest przesłanką przemawiającą za zakwalifikowaniem danego stosunku prawnego w ramach stosunku pracy z uwagi na to, że pracodawca wyznacza pracownikowi czas (szerzej rozumiany) zadania. Interpretacja ta zmierza do szerokiego traktowania pojęcia czasu jako czynnika kwalifikującego dany stosunek prawny w ramach stosunku pracy.

Objęcie ochroną każdego elementu podporządkowania czasowego jest też argumentem za rozszerzeniem ochronnej funkcji prawa pracy na sytuacje realizowania obowiązków pracowniczych poza czasem pracy.

---

<sup>3</sup> Przy założeniu braku ich tożsamości. Takie stanowisko jest prezentowane przez autora powyższego opracowania.

Idąc dalej tym tokiem myślenia, objęcie ochroną szerszych niż tylko czas pracy sytuacji realizowania obowiązków jest argumentem aksjologicznym za objęciem ochroną nie tylko pracowników, lecz również innych osób wykonujących pracę w reżimie szeroko rozumianego ograniczenia czasowego, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania.

Toteż nawet jeżeli w momencie dokonywania tych zmian rzeczywistym zamiarem ustawodawcy było jedynie doprecyzowanie pojęcia pracy pod kierownictwem, możliwe, a nawet potrzebne, jest rozszerzenie konsekwencji tego zabiegu co najmniej na wątki poruszone w opracowaniu.

## 5. WYZNACZANIE CZASU W SENSIE RAM

Skoro wcześniej wskazano na odrębność ujęcia czasu w art. 22 § 1 k.p. i art. 128 k.p., warto podjąć próbę choćby przykładowego ujęcia treści tej konstrukcji (Driczinski 2002). W doktrynie pojawiły się szczerkowe wypowiedzi na ten temat. Dotyczy to np. cytowanej wcześniej opinii J. Steliny dotyczącej negocjowania tego, że na gruncie art. 22 § 1 k.p. pracodawca posiada możliwość swobodnego decydowania o czasie wykonywania pracy. Oczywiście, kształtowanie to jest ograniczone przepisami o czasie pracy, jednak regulacja zagadnień związanych z czasem pracy obejmuje zarówno jego pojęcie, jak i metody kształtowania w szerokim rozumieniu tego pojęcia. Co do zasady zatem, pracodawca ma prawo swobodnie decydować o czasie pracy pracownika również w sensie sposobu ułożenia. Hamulcem tego uprawnienia są jedynie przepisy ochronne narzucone przez ustawodawcę lub ewentualnie ustalenia umowne.

Pracodawca ma zatem możliwość kształtowania czasu realizacji stosunku pracy pracownika zarówno na płaszczyźnie tego, co pracownik robi w czasie pracy w rozumieniu art. 128 k.p., jak i innych sytuacji ograniczenia czasowego związanego z realizacją obowiązków wynikających ze stosunku pracy niepodpadających pod pojęcie czasu pracy z art. 128 k.p. Dotyczy to również określenia jego ram.

Wydaje się, że w niektórych zaprezentowanych wcześniej stanowiskach chodzi nie tylko do pomieszania pojęcia czasu i czasu pracy z poszczególnymi jego elementami, ale także z różnymi elementami podporządkowania pracownika i kierownictwa pracodawcy.

Będzie zatem słuszne postawienie tezy o możliwości, co do zasady, rezygnacji z wyznaczania czasu przez pracodawcę na kanwie brzmienia art. 22 § 1 k.p. Rzecz jednak w tym, czy ta rezygnacja może się odbyć jedynie w przypadkach określonych przez przepisy prawa czy też może mieć charakter umowny, a konsekwencją takiej rezygnacji nie będzie niemożność uznania danego stosunku prawnego za stosunek pracy.

## 6. CZAS (CZAS PRACY) JAKO KONSTITUTYWNY ELEMENT STOSUNKU PRACY

W uzasadnieniu wyroku SN z dnia 7 października 2009 r. (III PK 38/09) strona skarżąca wskazywała na niejednolitość orzecznictwa sądowego w sprawie „rangi” elementu czasu przy ocenie, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy czy nie. Niestety, SN w tej sprawie nie odniósł się szerzej do podniesionej wątpliwości. Na gruncie przedmiotowego opracowania warto jednak przyjrzeć się nieco szerzej temu zagadnieniu.

Przywołany wyrok z dnia 7 września 1999 r. (I PKN 277/99, OSNP z 2001 r. Nr 1, poz. 18) wskazuje na możliwość dość swobodnego kształtowania przez strony stosunku pracy kwestii związanych z czasem pracy, co nie powoduje możliwości uznania, że nadal jest to stosunek pracy. Rozstrzygnięcie to zostało merytorycznie uzasadnione koncepcją wspomnianego podporządkowania autonomicznego, w którym względnie swobodne kształtowanie przez pracownika czasu pracy, w mniejszym lub większym zakresie, jest standardem. Ta linia orzecznicza jest, jak się wydaje, podtrzymywana między innymi w wyroku SN z 17 maja 2016 r. (I PK 139/15): „[...] pewna, określona umową lub uzgodnieniami stron swoboda ustalania czasu pracy przez pracownika nie przeczy istnieniu stosunku pracy”. Przy czym w przypadku tego orzeczenia pewna swoboda kształtowania czasu pracy dotyczyła pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty. Niedawno SN wskazał: „Podporządkowania pracowniczego nie wykluczają więzi rodzinne, ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych” (wyrok SN z 6 grudnia 2016, II UK 439/15).

Wyrok niejako opozycyjny (wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00) wskazuje między innymi: „Możliwość zastąpienia się osobą trzecią oraz brak pracowniczego podporządkowania pracodawcy nie pozwalają na ustalenie pozostawania powoda w stosunku pracy. Kierownictwo pracodawcy, o którym jest mowa w art. 22 § 1 k.p., nie może sprowadzać się jedynie do określenia obowiązku dozoru, bez ustalenia, kto i kiedy obowiązek ten będzie wykonywał”. Opcję uznającą wyznaczenie czasu pracy, i to w wąskim rozumieniu tego słowa, wydaje się reprezentować W. Sanetra : „Jeśli pracodawca nie wyznaczy miejsca pracy lub czasu pracy, to brakuje elementów wymaganych przez art. 22 § 1 k.p., a to prowadzi do wniosku, że nawiązany stosunek prawny nie jest stosunkiem pracy” (Iwulski, Sanetra 2013).

Orzecznictwo SN słusznie wskazuje na możliwość wyznaczania pracownikowi czasu pracy poprzez wzajemne uzgodnienia stron: „Polecenie pracodawcy, które jest wprawdzie jednostronną czynnością pracodawcy, ale może być wyrażone w dowolnej formie, gdyż nie stanowi oświadczenia woli. Może mieć zatem postać wzajemnych ustaleń pracodawcy i pracownika” (wyrok SN z dnia 8 czerwca



2017 r., I UK 240/16). Całkowite natomiast usunięcie wyznaczania (szeroko rozumianego) czasu pracownikowi, z uwagi na brzmienie art. 22 § 1 k.p., może spowodować brak możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy.

W doktrynie wskazuje się na brak uznania elementu wyznaczania czasu jako elementu konstytuującego stosunek pracy (Orłowski 2007). We wskazanym opracowaniu autor ujmuje jednak czas pracy w kategoriach ram czasowych, co wydaje się zbyt daleko idącym uproszczeniem zagadnienia.

## 7. DEFINICJA PRACOWNIKA W PRAWIE UNII EUROPEJSKIEJ W KONTEKŚCIE CZASU PRACY I KONSTRUKCJI STOSUNKU PRACY W PRAWIE POLSKIM

A. Musiała wskazuje, że kreowane na gruncie prawa europejskiego pojęcie *worker* obejmuje między innymi osobę mającą ograniczoną możliwość dysponowania swoją osobą w danym przedziale czasowym (Musiała 2018). Z wypowiedzi tej można wywieść dyrektywę aksjologiczną dotyczącą potrzeby rozciągnięcia ochrony w zakresie czasu na inne stosunki prawne, których przedmiotem jest praca.

## 8. CZAS PRACY W UMOWACH CYWILNOPRAWNYCH

### Uzasadnienie rozciągnięcia ochrony „czasowej” na wszystkie osoby wykonujące pracę

A. Musiała wskazuje również na stanowisko S. Deakina i G.S. Morissa, uznających, że wobec *workera* należy stosować między innymi regulacje dotyczące ochrony przed przekraczaniem czasu pracy (Musiała 2018). Okazuje się zatem, że już kilkanaście lat temu myśl zmiierzająca do ochrony na gruncie czasu pracy osób wykonujących pracę zależną pojawiła się w kraju, gdzie ustawodawstwo pracy nie wydaje się aż tak daleko ochronne jak w Unii Europejskiej. Na tym gruncie warto zatem szerzej zastanowić się nad celowością rozciągnięcia przepisów o czasie pracy na osoby niepozostające w stosunku pracy. Zdaniem autora opracowania zabieg taki jest celowy. Zapewniłby on bowiem realną ochronę w tym zakresie znakomitej większości osób pracujących. Dobrym przykładem dla uzasadnienia tego stanowiska jest obserwacja osób zatrudnionych w ochronie. W przypadku pracowników pracujących w reżimie kodeksowego czasu pracy są zapewnione podstawowe standardy ochronne wynikające z przepisów o czasie pracy. Nie ma to miejsca w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, chociaż ich praca w nikłym stopniu różni się od pracy tych pierwszych. Na gruncie racjonalności prawodawcy taka sytuacja nie może być zaakceptowana.

Mając na uwadze powyższy tok myślenia, autor opracowania opowiada się za rozciągnięciem przepisów o czasie pracy na możliwie wszystkie osoby wykonujące pracę osobiście. Zdaniem autora opracowania argument braku zależności od podmiotu, na rzecz którego wykonuje się pracę, nie jest wystarczający do usunięcia osób tak pracujących z reżimu ochronnego w zakresie czasu pracy.

## 9. PODSUMOWANIE

Przedstawione wyżej wybrane wątki związane z zawartym w art. 22 § 1 k.p. pojęciem czasu skłaniają do kilku ogólniejszych konkluzji.

Dokonana w 2002 r. zmiana treści art. 22 § 1 k.p. mogła mieć w swoim pierwotnym zamyśle cechę redakcyjną. Obecnie, narastający stopień skomplikowania stosunków pracy, również w aspekcie czasu, skłania do budowania opartych na tym sformułowaniu argumentacji w zakresie szerokiego obejmowania stosunkiem pracy różnorodnych stanów faktycznych. Dodatkowo, pojęcie czasu z art. 22 § 1 k.p. dopinguje aksjologicznie do objęcia ochroną „czasową” możliwie szerokich przejawów pracy ludzkiej.

W umowach cywilnoprawnych nie da się bezpośrednio zastosować konstrukcji czasu pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Właściwsze byłoby wyodrębnienie pojęcia podobnego, jednak odpowiednio odróżniającego się od sformułowań pochodzących z prawa pracy. Można zaproponować pojęcie czasu realizacji umowy lub czynności, z odpowiednim odesłaniem do poszczególnych przepisów dotyczących czasu pracy. Zastosowanie wprost przepisów o czasie pracy nie byłoby prawidłowe ze względu na występujący w tym pojęciu element pozostawiania w dyspozycji, który jest charakterystyczny dla zatrudnienia pracowniczego.

## BIBLIOGRAFIA

- Driczinski, Sławomir. 2002. *Elastyczność pojęcia czasu pracy*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Duraj, Tomasz. 2012. „Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie miejsca świadczenia pracy – wybrane problemy”. *Monitor Prawa Pracy* 12: 634–639.
- Gersdorf, Małgorzata. 2014. „Komentarz do art. 22 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. III. Małgorzata Gersdorf, Michał Raczkowski, Krzysztof Rączka. Warszawa: LexisNexis. System Informacji Prawnej LEX.
- Iwulski, Józef, Walerian Sanetra. 2013. *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. III. Warszawa: LexisNexis. System Informacji Prawnej LEX.
- Koczur, Sebastian. 2015. „*Differentia specifica* „podporządkowania” właściwego dla stosunku pracy a umów cywilnoprawnych”. *Monitor Prawa Pracy* 2: 68–73.
- Liszczy, Teresa. 2009. „Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć”. W *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Red. Zbigniew Góral. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

- Malinowski, Andrzej. 2015. *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny. Teza 1*. Warszawa: System Informacji Prawnej Legalis.
- Musiała, Anna. 2018. „Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 5: 7–11.
- Muszalski, Wojciech. 2017. *Komentarz do Kodeksu pracy. Teza 1*. Wyd. 11. Warszawa: System Informacji Prawnej Legalis.
- Orłowski, Grzegorz. 2007. „Umowa zlecenia a „miękkie” domniemanie stosunku pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 3. Warszawa: System Informacji Prawnej Legalis.
- Piankowski, Maciej. 2004. „Komentarz do art. 22 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Maciej Piankowski, Urszula Jackowiak, Jakub Stelina, Waldemar Uziak, Alina Wypych-Żywicka, Marcin Zieleniecki. Wyd. IV. Warszawa: Fundacja Gospodarcza. System Informacji Prawnej LEX.
- Romer, Maria Teresa. 2012. *Prawo pracy. Komentarz do art. 22 k.p.* Wyd. V. Warszawa: LexisNexis. System Informacji Prawnej LEX.
- Stelina, Jakub. 2017. „Komentarz do art. 22 k.p.”. W *Kodeks pracy. Komentarz. Teza 8*. Red. Arkadiusz Sobczyk. Wyd. 4. Warszawa: System Informacji Prawnej Legalis.
- Suknarowska-Drzewiecka, Ewa. 2018. „Komentarz do art. 22 k.p.”. W *Komentarz do Kodeksu pracy*. Red. Krzysztof W. Walczak. Wyd. 25. Warszawa: C.H. Beck.
- Tomaszewska, Monika. 2016. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Krzysztof W. Baran (red.), Bolesław M. Ćwiertniak, Sławomir Driczinski, Zbigniew Góral, Anna Kosut, Daniel Książek, Wiesław Perdeus, Jan Piątkowski, M. Skąpski, Krzysztof Stefański, Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka. Warszawa: C.H. Beck.
- Wratny, Jerzy. 2017. *Komentarz do Kodeksu pracy 2016. Teza 2*. Wyd. 6. Warszawa: System Informacji Prawnej Legalis.
- Zieliński, Tadeusz. 2005. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Ludwik Florek. Wyd. 4. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.

*Sławomir Driczinski*

## TIME AS AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP ELEMENT (COMMENTS UNDER ART. 22 § 1 OF THE LABOUR CODE)

**Abstract.** In the publication the author took up the subject of the time concept used in Article 22 § 1 of the Labour Code. The study analyses the role and legitimacy of inserting the term concerning the working time in Article 22 § 1 of the Labour Code. This concerns, *inter alia*, relationships with terms such as subordination or working time. The article puts forward a thesis of possible broader understanding of the concept of the time of contract performance. This will create an option to extend this concept also to the legal relations not covered yet by protection in the context of their performance time.

**Keywords:** working time, employment relationship, employment, subordination, availability.