**Wykład Podstawy Prawa Pracy SSA(3)II - 11 marca 2020 r.**

**Zagadnienia szczegółowe do tematu „Stosunek pracy”.**

1. Jakie są podstawowe obowiązki pracownika w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.)?

2. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.)?

( **Zwróć uwagę**, że pracodawca ma w istocie dwa podstawowe obowiązki wyrażone w tym przepisie)

3. Co oznacza dobrowolność stosunku pracy?

( **Zwróć uwagę na** :

Art.  10.  §  1.  K.P. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu oraz Art.  11.  K.P. [Swoboda nawiązania stosunku pracy] Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika

Art. 65. 1-2. Konstytucji RP - Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.)

4.W czym wyraża się osobisty charakter nawiązania stosunku pracy?

(**Zwróć uwagę:**  pracownik jako strona stosunku pracy zobowiązany do spełniania pracy określonego rodzaju we własnej osobie, problem zastępstw – pracownik zastępujący na polecanie pracodawcy chora koleżankę wykonuje swój obowiązek pracy a nie jej, prawna niemożliwość zawierania umów których przedmiotem jest wykonanie obowiązków przypisanych danemu pracownikowi – czyli jako pracownik nie mogę wziąć podwykonawcy, który wykona moją pracę)

5. W czym wyraża się odpłatność stosunku pracy?

( **Zwróć uwagę :** obowiązek zapłaty wynagrodzenia, jako element definicji stosunku pracy, „bezwzględny” charakter prawa do wynagrodzenia: zakaz zrzeczenia się, niemożność przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inna osobę (nie mylić tego z możliwością dokonania technicznej czynności wypłaty środków do rąk osoby upoważnionej przez pracownika do odebrania wynagrodzenia)

Zob. też art. 84 – 91 k.p.

6. W czym wyraża się ciągłość świadczenia pracy w ramach stosunku pracy?

( **Zwróć uwagę:**

1/ Informatyk wykonuje na umowę o dzieło program X. Zadowolony Klient chce teraz zamówić u niego program Y. Musi więc zawrzeć kolejną umowę o dzieło, której przedmiotem będzie opracowania programu Y.

2/ Informatyk jest pracownikiem. W ramach swojej umowy o pracę tak długo jak będzie zatrudniony i, w przyjętych godzinach pracy ma opracowywać tyle programów komputerowych danego rodzaju ile sobie życzy pracodawca – za to samo uzgodnione wynagrodzenie.)

7. W czym wyraża się cecha stosunku starannego działania w przypadku stosunku pracy?

(**Zwróć uwagę:**

Zobowiązanie starannego działania – podmiot działający ma dokładać przeciętnej, przyjętej w stosunkach danego rodzaju staranności w dążeniu do osiągnięcia celu. Jeżeli tak jest, jego kontrahent co do zasady musi zrealizować wobec niego swoje zobowiązanie (np. zapłacić wynagrodzenie) nawet jeśli rezultat odbiega od założonego.

Zobowiązanie rezultatu – podmiot działający dostanie zapłatę od kontrahenta jeśli osiągnie zakładany w umowie rezultat. Np. informatyk zawierając umowę o dzieło – stworzenie działającego zgodnie z założeniami programu X dostanie zapłatę jeśli w terminie klient odbierze działający program.

Pracownik wykonuje pracę z należytą starannością, zgodnie ze swoją wiedzą i doświadczeniem – pracodawca zaś kieruje jego pracą, wyposaża go w materiały i sprzęt, nadzoruje żeby oczekiwane rezultaty zostały osiągnięte.

Oczywiście – są różne rodzaje pracy – i rola oraz odpowiedzialność pracownika w osiągnięciu rezultatu może być mniejsza lub większa ( por. pracownik urzędu a przedstawiciel handlowy)

**Art.  100. §  1.** Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.)

8. W czym wyraża się praca pod kierownictwem pracodawcy?

(**Zwróć uwagę:**

Praca pod kierownictwem: Art. 100. § 1 k.p. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Wyznaczanie miejsca i czasu wykonywania pracy, organizowanie pracy : **100 §  2 k.p.** Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

Kierownictwo pracodawcy – cecha definicyjna stosunku pracy

Podporządkowanie pracownika – cecha opisowa stosunku pracy – porządkowanie poleceniom dotyczącym pracy, podporzadkowanie organizacji pracy, podporządkowanie regulaminom i innym aktom wewnętrznym wydawanym przez pracodawcę, nadzór i kontrola nad wykonywaniem pracy, ocenianie pracowników, nakładanie kar porządkowych, przyznawanie nagród, docenianie)

9. Na czym polega koncepcja porządkowania autonomicznego?

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do szeroko przytaczanego wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99 , pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje 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 (…).W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (…). Ten nowy system podporządkowania autonomicznego był według Sądu Najwyższego szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego w ramach stosunku pracy zadania.

Sąd Najwyższy akcentuje w swych wypowiedziach związek zwiększonego zakresu autonomii pracownika z rodzajem wykonywanej pracy, pełnioną funkcją, stanowiskiem (zawody twórcze czy przypadki pracy na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, m.in. w wyrokach: z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16 , z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16 , z dnia 6 grudnia 2016 r. , UK 439/15 , z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 ) czy też szerzej – z potrzebą dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika (np. wyrok z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 ). Współcześnie warto w szczególności odwołać się na przykład do wyroku z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16. Sąd Najwyższy w swoich rozważaniach wyraził m.in. pogląd, że o ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych, pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Jak podkreślił dalej Sąd Najwyższy, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Co więcej, zdaniem Sądu w przypadku prac na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych samodzielnych, pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy.

9. Jakie są rodzaje ryzyka pracodawcy?

ryzyko pracodawcy ogólnie – w określonych przez prawo sytuacjach (!!!) pomimo braku efektów/braku zakładanych rezultatów pracodawca musi zapłaci wynagrodzenie i/lub kontynuować zatrudnianie pracownika

Ryzyko techniczno – organizacyjne, np. art. 81 k.p., pracownik jest gotowy do pracy – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie może jej wykonać ,

Ryzyko socjalne, np. art.92, pracownik jest gotowy do pracy – z przyczyn socjalnych rodzinnych osobistych np. zdrowotnych nie może jej wykonać,

Ryzyko osobowe – pracodawca odpowiada za dobór pracowników i ich właściwe wprowadzenie do pracy.

Ryzyko gospodarcze – np. pracodawca nie może sprzedać swoich produktów – co do zasady dopóki pracownik jest u niego zatrudniony ma prawo do wynagrodzenia ( można nie dawać podwyżki, negocjować obniżenie wynagrodzeń lub je wypowiedzieć). Ale ostatecznie ryzyko gospodarcze może uderzyć w pracownika ( zwolnienia grupowe, upadłość pracodawcy itd.)