

# Wyrok TSUE nie przesądza o uprawnieniach stażystów

**PROBLEM:** W poprzednim numerze tygodnika Kadry i Płace (nr 136 z 16 lipca) pisaliśmy o wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 9 lipca 2015 r. w sprawie C 229/14 (Ender Balkaya przeciwko Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH). Tym orzeczeniem TSUE uznał, że stażystę również należy zaliczyć do grona pracowników firmy. Nie jest bowiem ważne, jak definiuje pracownika prawo krajowe, pod uwagę należy wziąć kryteria stosowane przez prawo UE. Sprawa dotyczyła co prawda niemieckiej spółki, ale również polskie prawo nie przyznaje stażystom statusu pracownika, bo w założeniu celem stażu nie jest świadczenie pracy, a nauka. Nie jest do końca określony jego charakter – z jednej strony wykonuje obowiązki na rzecz podmiotu przyjmującego na staż, a z drugiej – nie otrzymuje za to wynagrodzenia, a stypendium wypłacane jest przez urząd pracy. Czy wyrok TSUE wpływa na relację urząd pracy – stażysta – pracodawca? Zapytaliśmy o to ekspertów.

15 ©

## OPINIE EKSPERTÓW



DIANA KANAREK

prawnik w Tomczak i Partnerzy Spółka Adwokacka

### Młodzi ludzie w gorszej sytuacji

Wyrok może mieć duże znaczenie przy praktyce zwolnień grupowych. Zgodnie z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192) obejmuje dodatkowo dwie kategorie zatrudnionych: a) członków zarządu spółki wykonujących swoje czynności pod kierownictwem i kontrolą innego organu spółki, otrzymujących w zamian wynagrodzenie i nieposiadających żadnego udziału w spółce, b) osoby, które świadczą w przedsiębiorstwie pracę w ramach praktyki, otrzymując wynagrodzenie od organu publicznego, nawet jeżeli z podmiotem, na rzecz którego pracują, nie łączy ich ani umowa o pracę, ani umowa cywilnoprawna (stażyści). Oznacza to, że na gruncie polskich przepisów prawnymi członkami zarządu spółek kapitałowych, o ile nie są udziałowcami spółki, będą uznawani za pracowników w rozumieniu dyrektywy 98/59/WE, choćby byli zatrudnieni na podstawie kontraktu menedżerskiego.

Wyrok trybunału wywrze również wpływ na instytucje przewidziane w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. staż i przygotowanie zawodowe, gdyż osoby świadczące pracę na tych zasadach również będą pracownikami w świetle dyrektywy.

Tym samym przy dokonywaniu oceny potrzeby wszczęcia procedur zwolnień grupowych pracodawcy będą musieli dodatkowo uwzględniać osoby należące do tych grup. Mogą też powstać wątpliwości, jak wyrok wpłynie na obowiązek wypłaty odpraw. Dyrektywa reguluje bowiem jedynie procedurę zwolnień grupowych, nie przewidując jednak żadnej rekompensaty pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Niemniej wydaje się, że skoro polski ustawodawca, implementując dyrektywę, przyznał zwalnianym pracownikom dodatkowe świadczenie, to powinno ono przysługiwać wszystkim pracownikom w rozumieniu tej dyrektywy.

Wyrok trybunału należy więc ocenić negatywnie. Mimo że jego celem było zapewnienie ochrony możliwie największej grupie pracowników, to prawdopodobnie jednak pogorszy ich sytuację. Dotyczy to zwłaszcza stażystów, gdyż zniechęca pracodawców do ich zatrudniania, utrudniając tym samym młodym ludziom zdobycie doświadczenia i wejście na rynek pracy.



DR PATRYCJA ZAWIRSKA

radca prawny kierujący zespołem prawa pracy w K&L Gates Jamka sp. k.

### Nie można generalizować

Trybunał potwierdził znaną już zasadę, że nie jest istotna nazwa umowy, liczy się jej rzeczywisty przedmiot. Umową o pracę będzie więc każdy kontrakt (np. umowa-zlecenie, umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło), który w praktyce będzie wykonywany w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Na tym jednak nie koniec. Za pracownika na gruncie prawa Unii Europejskiej może być uznany ktoś, kto – zgodnie z prawem lokalnym (np. polskim) – nim nie jest. Będzie tak, jeżeli dana osoba wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu, pod jego kierownictwem (nadzorem) i za wynagrodzeniem. W razie spełnienia tych warunków – na gruncie unijnym – nie jest istotne to, czy według prawa lokalnego osoba ta zostałaby uznana za pracownika.

W konsekwencji, skoro według dyrektywy Rady Unii Europejskiej 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. (transponowanej do polskiej ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) przepisy o zwolnieniu grupowym mają zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, do grona takich zatrudnionych trzeba wliczyć wszystkie osoby, które wykonują pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego, pod jego kierownictwem (nadzorem) i za wynagrodzeniem. W tym zakresie należy się przyrzec indywidualnie każdemu przypadkowi. Może się okazać, że w kalkulacji nie można pominąć osoby zatrudnionej np. na umowę o praktykę absolwencką na podstawie ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. nr 127, poz. 1052).

Wniosków z komentowanego wyroku nie należy jednak generalizować. Nie oznacza on bowiem, że każdy praktykujący absolwent ma być wliczany do limitu zatrudnienia dla celów stosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uwzględnić trzeba jedynie takiego absolwenta, który – za wynagrodzeniem – pracuje na rzecz i pod nadzorem (kierownictwem) podmiotu przyjmującego na praktykę.



LUKASZ CHRUSCIEL

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch sp. k., kieruje biurem kancelarii w Katowicach

### Nie pominiemy prawa krajowego

Orzeczenie budzi pewne wątpliwości, w szczególności twierdzenie trybunału, że charakter prawny stosunku zatrudnienia w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa Unii. Trybunał stwierdza, że z utrwalonego orzecznictwa TSUE wynikają cechy charakterystyczne stosunku pracy, tj. wykonywanie świadczenia przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za co wypłacane jest wynagrodzenie.

Podporządkowanie jest istotnie elementem wyróżniającym stosunek pracy. Zupełne abstrahowanie jednak od krajowego ustawodawstwa uważam za błędne – ustawodawca, choćby polski, wyróżnia bowiem inne typy zatrudnienia niż pracownicze właśnie, mając na uwadze brak podporządkowania. Tytułem przykładu: ustawodawca przewiduje praktyki absolwenckie i staże odbywane przez osoby bezrobotne. W ustawie o praktykach absolwenckich wskazuje, że umowa o praktykę nie prowadzi do powstania stosunku pracy – do tej umowy stosuje się tylko niektóre przepisy kodeksu pracy. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.) definiuje staż jako nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Celem praktyk i stażów jest uzyskanie doświadczenia i nabycie praktycznych umiejętności przez takie osoby. Istotą stosunku pracy jest świadczenie pracy przez pracownika, a nie zdobywanie umiejętności.

W tych przypadkach trudno przyjąć, że istnieje podporządkowanie w rozumieniu prawnym, skoro pracodawca nie może w pełni dysponować praktykantem/stażystą, mając na uwadze cele umowy o praktykę i staż.

Polskie prawo zawiera instrumenty przeciwdziałające zastępowaniu stosunku pracy. Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.

Jeżeli umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to taka osoba może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. Na gruncie polskiego prawa praktykantów i osoby odbywające staż, ze względu na przepisy powyższych ustaw, nie należy traktować jak pracowników. Oczywiście w poszczególnych przypadkach sąd na podstawie art. 22 par. 1-1<sup>2</sup> k.p. może ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenie takie może jednak mieć miejsce w odniesieniu do konkretnych osób i w świetle szczególnych okoliczności przemawiających za istnieniem stosunku pracy. Nie sposób jednak twierdzić, że wszyscy praktykanci czy osoby odbywające staż są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. W razie wątpliwości sąd powinien wziąć pod uwagę to, że polski ustawodawca nie uznaje tych form zatrudnienia za pracownicze. Przy takim podejściu do problemu wyrok TSUE w istocie potwierdza zasadę, którą polski ustawodawca już wyraził w art. 22 par 1-1<sup>2</sup> k.p.



KADRY I PŁACE

Redaktor prowadzący  
Katarzyna Dąbrowska  
tel. 22 530 40 51  
katarzyna.dabrowska@info.pl