

Szanowni Państwo,

W związku z napływającymi pytaniami tytułem uzupełnienia poprzedniego maila (z 18 grudnia) w sprawie przyjętych przez Parlament Europejski zmian do projektu nowelizacji Dyrektywy nr 2003/88/WE w sprawie niektórych aspektów czasu pracy pragnę wyjaśnić, iż przyjęta poprawka do pkt 16a preambuły oraz 2aa, stanowi: "Jeżeli dany pracownik jest zatrudniony na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, należy podjąć środki mające na celu zagwarantowanie, że czas pracy danego pracownika jest sumą okresów przepracowanych w ramach każdej z umów."

Oznacza to, iż przepis ten dotyczy sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę (employment contract - w angielskiej wersji językowej). A zatem przepis ten nie będzie miał zastosowania do usług świadczonych na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Należy również wskazać, że w świetle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości termin "pracownik" ma znaczenie wspólnotowe i musi być interpretowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy w opinii ETS jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (tak ETS w wyroku z dnia 20 września 2007 r. w sprawie Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki C-116/06).

Oznacza to, że podobnie jak w prawie polskim w sytuacji, gdy wykonywanie czynności/usług nie odbywa się pod kierownictwem innej osoby, to wówczas nie można mówić o stosunku pracy, z wszystkimi tego konsekwencjami również w zakresie norm czasu pracy.

<i>Pozdrawiam,  
Konstanty Radziwiłł</i>