

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Podstawa zatrudnienia ratownika medycznego

Legal basis of medical rescuer's employment

Streszczenie

Autorka przedstawia wyrok Sądu Najwyższego dotyczący podstaw zatrudnienia ratowników medycznych, zgodnie z którym istota tej pracy nakazuje, aby jej świadczenie odbywało się w ramach stosunku pracy.

Słowa kluczowe

ratownik medyczny, stosunek pracy — charakter

JEL: K31

Aktualnie społeczna uwaga w znaczącym stopniu została skierowana na zawody medyczne, pracę lekarzy i innego personelu leczniczego, a w szczególności na osoby wykonujące zawód ratownika medycznego. Statystyki pokazują przy tym, że znacząca — by nie rzec przeważająca — liczba osób „pełniących tę służbę” pełni ją w ramach kontraktu cywilnoprawnego, a mianowicie w ramach umowy o świadczenie usług w formule tzw. samozatrudnienia, czego oczywistą konsekwencją jest pozbawienie ochrony jaka przysługuje osobie świadczącej pracę w ramach stosunku pracy.

Już tylko z tego powodu za ważną należy uznać wypowiedź Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z 3 grudnia 2019 r., I PK 189/18, w którym Sąd uznał, że praca ratownika medycznego w zespole ratownictwa medycznego ma charakter pracy skooperowanej, która ze swej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję ratunkową, wykazuje zatem podstawową cechę stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

W sprawie (o ustalenie istnienia stosunku pracy) powód zawarł z pozwanym Pogotowiem w dniu 17 lutego 2009 r. umowę o pracę na okres próbny, na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego z uprawnieniem do prowadzenia pojazdu uprzywilejowanego. 17 maja 2009 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2013 r. na tym samym stanowisku. Do zakresu obowiązków powoda należało między innymi: przebywanie na terenie stacji pogotowia podczas pełnienia dyżuru, używanie odzieży ochronnej, sprawdzanie stanu wyposażenia karetki, podawanie leków i wykonywanie czynności medycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami, w czasie wizyty podawanie leków zaleconych przez lekarza, zgłaszanie powrotu do stacji, wypełnianie karty

Abstract

The author describes a judgment of the Supreme Court related to legal basis of medical rescuer's employment, which indicating the performing of this job should be based on the employment relationship because of his nature.

Keywords

medical rescuer, employment relationship — the nature of

drogowej, dbanie o powierzony samochód. Strona pozwana od trzech lat nie zawierała umów o pracę z ratownikami medycznymi, zawierała natomiast umowy cywilnoprawne z osobami świadczącymi usługi ratownika. 27 listopada 2013 r., w wyniku dokonania przez udzielającego zamówienia wyboru oferty w trybie konkursu ofert, pozwana zawarła z powodem umowę, na mocy której powód przyjął na siebie obowiązek: udzielania świadczeń zdrowotnych jako ratownik medyczny z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych, zapewnienia stałego utrzymania ładu, porządku, sprawności oraz gotowości do pracy urządzeń, sprzętu, stanowiska wykonywania świadczeń, prowadzenia dokumentacji dotyczącej wykonywanych świadczeń. W 2013 r. z podobnym jak powód wnioskiem o zmianę podstawy prawnej zatrudnienia zwróciło się do pozwanego 34 pracowników. Wszystkie te wnioski zostały uwzględnione. Warunkiem zawarcia umowy było prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Czynności ratownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz ratownika na podstawie umowy o świadczenie usług nie różniły się, różniła się natomiast organizacja świadczeń i planowanie czasu świadczonych usług. W okresie wykonywania czynności na podstawie umowy cywilnoprawnej w odmienny sposób było ustalane wynagrodzenie powoda, a także jego wypłata. W okresie zatrudnienia pracowniczego pracownicy mieli ustaloną stawkę miesięczną, przysługiwały im dodatki za pracę w niedziele i święta oraz nocą, jak również premie, korzystali też z funduszu socjalnego. W ramach zawartego kontraktu obowiązywała natomiast stawka godzinowa bez względu na porę wykonywania czynności, nie było premii, wynagrodzenia urlopowego, chorobowego, nie przysługiwał również urlop wypoczynkowy. Rozliczanie z pozwanym następowało przez wystawienie rachunku i faktury

VAT i jej dostarczenie pozwanemu. Po wykonaniu usługi w danym miesiącu system informatyczny przekazywał usługodawcy informację w celu sprawdzenia i weryfikacji jej ze stanem rzeczywistym odnośnie do godzin i miejsc świadczonych usług, którą ten weryfikował. Przelewy dokonywano w innym terminie niż miało to miejsce w czasie zatrudnienia pracowniczego — faktury były płatne w terminie 30 dni od ich wystawienia. Powód w ramach swoich obowiązków oczekiwał w dyżurce na telefoniczną dyspozycję wyjazdu. Dyżury odbywały się w określonych godzinach. Powód otrzymywał wynagrodzenie za wszystkie godziny, również za gotowość do pracy. W przypadku umowy o pracę harmonogramy czasu pracy były ustalane przez stronę pozwaną, która narzucała je pracownikom; obejmowały one okresy trzymiesięczne. W przypadku kontraktów świadczący pracę sami wskazywali, kiedy chcą pracować, a harmonogramy ustalano w okresach miesięcznych i uwzględniano w nich żądania świadczeniodawców. Zmiana harmonogramu przez stronę pozwaną musiała nastąpić za wiedzą i zgodą osoby świadczącej usługi. Pracownikowi można było narzucić dodatkowy dyżur, natomiast takiej możliwości nie było w przypadku świadczeniodawców. Powód, podobnie jak inne osoby, które zawarły ze stroną pozwaną umowy o świadczenie usług, musiał posiadać polisę ubezpieczeniową. W przypadku planowanej nieobecności konieczne było wyznaczenie zastępcy i poinformowanie o tym stacji Pogotowia z odpowiednim wyprzedzeniem. Zastępca musiał również mieć uprawnienia ratownika medycznego i mieć zawartą umowę z pozwanym. W przypadku pracowników zastępcę wyznaczał pracodawca. Kontrakt przewidywał kary umowne w razie niestawiennictwa w pracy i nieznalesienia zastępcy. W razie choroby nie było potrzeby przedkładania zaświadczenia L4, natomiast również należało znaleźć zastępstwo. Za nieobecność wywołaną chorobą powód nie otrzymywał wynagrodzenia. W spornym okresie pozwany zatrudniał ponad 400 ratowników na podstawie umowy o pracę, a około 220 na podstawie umowy o świadczenie usług. Umowa zawarta z powodem uległa rozwiązaniu z końcem lutego 2015 r.

W tych okolicznościach faktycznych sąd rejonowy uznał, że strony, zawierając umowę o świadczenie usług, w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia. Treść umowy była wyrazem świadomej woli nie tylko strony pozwanej, ale także została świadomie akceptowana przez powoda. Z tego względu oddalił powództwo.

Sąd Najwyższy nie zgodził się z tym rozstrzygnięciem. Podzielił bowiem stanowisko sądu okręgowego, który na skutek apelacji powoda zmienił wyrok sądu rejonowego i ustalił, że strony łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do 20 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy przypomniał, że w procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 k.p., 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, a pracodawca —

do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Natomiast według § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999/11/369), stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Ponadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod wa-

runkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów — nawet wbrew postanowieniom umownym — tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zatem sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyrok SN z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258).

Sąd Najwyższy wywiódł, że podporządkowanie pracownika stanowi właściwość, która jest uznawana w orzecznictwie za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, za istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń. W wyrokach z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999/1/34) oraz z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 („Nowe Prawo” 1981, nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (por. wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz wyznacza proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wy-

eksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Z kolei umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyroki SN z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001/7/214 oraz z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Sąd Najwyższy uwypuklił, że *ad casum* ustalono, iż adekwatnie do postanowienia umowy powód podczas udzielania świadczeń medycznych był zobowiązany do wykonywania procedur polecanych przez lekarza lub kierownika zespołu. W związku z tym postanowienie umowy stanowiące o samodzielności i niezależności przyjmującego zamówienie co do wyboru metody i zakresu udzielonego świadczenia miało charakter iluzoryczny. Istota pracy ratownika medycznego w sposób przejrzysty wynika z przepisów ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (DzU z 2019 r. poz. 993 ze zm.). Przede wszystkim medyczne czynności ratunkowe są udzielane przez zespół ratownictwa medycznego (art. 32a). Zatem ratownicy medyczni wykonują swoją pracę polegającą na udzielaniu czynności ratunkowych zespołowo, tj. w zespołach specjalistycznych, w skład których wchodzi co najmniej trzy osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym lekarz systemu oraz pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny, oraz w zespołach podstawowych, w skład których wchodzi co najmniej dwie osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny (art. 36. ust. 1). Już sama ta okoliczność podaje w wątpliwość autonomiczność każdego z ratowników medycznych przy udzielaniu pomocy ratunkowej, bowiem akcja ratunkowa stanowi jeden nierozdzielny splot ząbających się czynności (także niejednokrotnie wzajemnie krzyżujących się), bez możliwości przypisania z góry konkretnych działań danemu ratownikowi medycznemu. Trudno w takiej sytuacji uznać, aby każdy z ratowników uczestniczący w danej akcji ratunkowej miał niezależną samodzielność co do metody wyboru i zakresu udzielonego świadczenia. Praca w zespole ratownictwa medycznego ma zatem charakter pracy skoordynowanej, a ta ze swej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję. Taką osobą jest w zespole specjalistycznym

lekarz, a w zespole podstawowym — wskazany przez dysponenta jednostki ratownik medyczny lub pielęgniarka systemu (art. 36, art. 45 ust. 1). W stanie faktycznym sprawy akcją prowadzenia medycznych czynności ratunkowych kierowała osoba wyznaczona przez dyspozytora medycznego (art. 41 ust. 1, art. 45 ust. 1), zatrudnianego przez dysponenta jednostki. Co więcej, prawo ściśle reglamentuje i rozróżnia medyczne czynności ratunkowe, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego samodzielnie oraz pod nadzorem lekarza systemu (zob. załącznik nr 1 i 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 29 grudnia 2006 r. w sprawie szczegółowego zakresu medycznych czynności ratunkowych, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego, DzU nr 4, poz. 33 ze zm. oraz do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2016 r. w sprawie medycznych czynności ratunkowych i świadczeń zdrowotnych innych niż medyczne czynności ratunkowe, które mogą być udzielane przez ratownika medycznego, DzU poz. 587 ze zm.).

Kierownictwo podmiotu leczniczego wpisane jest zatem (faktycznie i normatywnie) w istotę pracy ratownika medycznego polegającą na wykonywaniu medycznych czynności ratunkowych. Kierownictwo to jest wykonywane przez wydawanie poleceń na bieżąco w toku dokonywanych czynności (w toku akcji ratunkowej). Oznacza to, że wybór metody i zakresu udzielonego świadczenia nie jest autonomicznym wyborem ratownika medycznego uwarunkowanym wskazaniem aktualnej wiedzy medycznej i obowiązkiem zachowania należytej staranności, ale przede wszystkim wynika z podporządkowania w bieżącej pracy poleceniom osoby koordynującej ze strony podmiotu leczniczego akcję ratunkową. Ten zaś brak samodzielności (dyspozycyjność względem poleceń) w wykonywanych na bieżąco czynnościach jest charakterystyczny dla pracowniczego podporządkowania i stanowi podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych.

Kwestia powyższa (ściśłego podporządkowania bieżącym poleceniom osoby kierującej) wiąże się z odpowiedzialnością za błędy medyczne. Zakres odpowiedzialności ratownika medycznego za szkodę wyrządzoną pacjentowi w ramach akcji ratunkowej, a związaną z wyborem niewłaściwej metody udzielonej pomocy czy niezachowaniem należytej staranności nie odbiega od typowej odpowiedzialności pracowniczego (art. 114, art. 122 k.p.), skoro

nie jest on decyzyjnie samodzielny. Nie będzie więc on odpowiadał za szkodę (błąd medyczny) wyrządzony pacjentowi, jeśli wynikała ona z podporządkowania się poleceniom kierującego zespołem ratunkowym, chyba że on sam jest osobą kierującą podstawowym zespołem ratunkowym. Jeżeli ratownik medyczny sam nie kieruje zespołem, to na podmiocie leczniczym spoczywa główne ryzyko prowadzonej działalności. W rezultacie ryzyko ratownika medycznego dotyka jedynie sfery typowo pracowniczej — odpowiedzialności za nienależyte wykonywanie obowiązków w ramach ścisłego podporządkowania poleceniom osoby wyznaczonej przez zatrudniającego.

Ad casum podobnie rzecz się miała z postanowieniami dotyczącymi kary umownej w wypadku niestawiennictwa w pracy i niezapewnienia zastępcy oraz dopuszczenia, za zgodą strony pozwanej, możliwości zastępstwa powoda przez innego ratownika medycznego pozostającego z nią w więzi prawnej w wykonywaniu obowiązków określonych ustalonym z góry harmonogramem. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 8 listopada 2018 r., III PK 110/17 (OSNP 2019/4/47), tego rodzaju „zastępowanie” nie różni się niczym od typowego obowiązku pracodawcy w przewidywaniu nagłych zjawisk w środowisku pracy (zwolnienia od pracy, choroby etc.). Z kolei ustalenie, że harmonogramy pracy nie były narzucone, lecz uwzględniano w nich żądania świadczeniobiorców, świadczy o ich wspólnym uzgadnianiu, co nie jest wykluczone w stosunkach pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że owa swoboda świadczeniobiorców w ustalaniu swojego czasu pracy nie była nieograniczona, musiała bowiem uwzględniać zapewnienie przez stronę pozwaną ciągłości działalności ratunkowej. Powód zatem podporządkowany był organizacji pracy Pogotowia, co w połączeniu z jego dyspozycyjnością względem osoby kierującej zespołem ratunkowym w wykonywaniu bieżących czynności potwierdza typowe podporządkowanie pracownicze. Także posługiwanie się w pracy narzędziami należącymi do strony pozwanej stanowi kolejny wyznacznik typologiczny umowy o pracę, niezależnie od tego, że i w umowie cywilnoprawnej strony mogą się umówić, że świadczący usługi będzie używał narzędzi zlecającego usługę.

W związku z tym, że poddawany analizie sposób wykonywania umowy wskazywał na reżim pracowniczy, o jej kwalifikacji nie może decydować zgodny zamiar stron i cel umowy, wyrażony w jej postanowieniach i nazwie.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.